

657092  
SET  
h e

# **HUBUNGAN PROFESIONALISME, KONFLIK ORGANISASIONAL-PROFESIONAL DENGAN WORK OUTCOME**

**(Studi Empiris pada Staf Akuntan KAP di Pulau Jawa)**

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat  
memperoleh derajat S-2 Magister Akuntansi**



**Diajukan Oleh :**

**Nama : Nina Setianingsih  
NIM : C4C002216**

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS AKUNTANSI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2004**



## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda-tangan dibawah ini :

Nama : Nina Setianingsih

NIM : C4C002216

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang diajukan adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar pada Program Magister Sains Akuntansi ataupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik, karena itu pertanggung-jawaban sepenuhnya berada di pundak saya.

Semarang, 9 Juli 2004

Nina Setianingsih

## PENGESAHAN TESIS

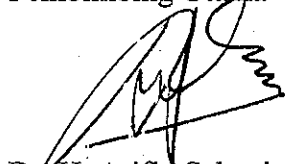
Tesis Berjudul

**HUBUNGAN PROFESIONALISME, KONFLIK ORGANISASIONAL-  
PROFESIONAL DENGAN *WORK OUTCOME***  
(Studi Empiris pada Staf Akuntan KAP di Pulau Jawa)

yang dipersiapkan dan disusun oleh  
**Nina Setianingsih**  
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 9 Juli 2004  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Tim Penguji

Pembimbing Utama



Dr. H. Arifin Sabeni, Mcom. Hons.

Pembimbing Anggota

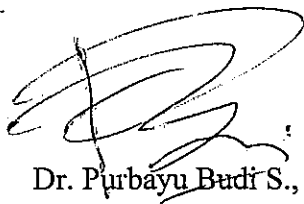


Drs. H. Kholiq Mahfud, Msi

Anggota Tim Penguji



Darsono, SE, MBA, Akt



Dr. Purbayu Budi S., MS



Dr. Jaka Isgiyarta, Msi, Akt



Dr. H. Mohammad Nasir, Msi, Akt

*"Hanya kepada Engkau – lah kami meyembah dan hanya kepada Engkau – lah kami memohon pertolongan " Qs:1 (Al – Faatihah) : 6 – 7*

*Kupersembahkan untuk keluargaku :*

❧ *Ayahanda Mahfudin dan Fauzi Yusro*

❧ *Ibunda Rokayah dan Laela Utama*

❧ *Suamiku Dios dan Anakku Jibril*

❧ *Kakak dan Adikku*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam tesis ini, penulis menganalisis Hubungan Profesionalisme, Konflik Organisasional profesional dengan *Work Outcome*. Dengan mengacu pada penelitian terdahulu dan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis berharap dapat menjadi sumbangan bagi ilmu pengetahuan.

Berbagai pihak yang telah memberikan bantuan, fasilitas, saran, dorongan dan bimbingan dalam penyelesaian tesis ini, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Mohammad Nasir, MSi selaku Ketua Pengelola Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Dr. Jaka Isgiyarta, MSi. Akt. selaku Ketua bidang akademik Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Dr. H. Arifin Sabeni, Mcom. Hons dan Bapak Drs. H. Kholiq Mahfud, MSi selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu dan dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

4. Bapak dan Ibu dosen staf pengajar Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga menambah wawasan penulis dalam proses pembelajaran.
5. Para staf admisi pengelola Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang yang telah membantu kelancaran administrasi penulis dari awal kuliah sampai penyelesaian tesis ini.
6. Ayahanda Mahfudin dan Fauzi Yusro, Ibunda Rokayah dan Laela Utama, suamiku Arnol Diosdad, serta saudara-saudaraku tersayang Nur, Kucu', Arum, Udo, Buyung dan Bunga yang selalu memberikan dukungan dan doanya.
7. Semua teman-temanku angkatan VII pagi Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang yang selalu membantu dan memberikan masukan.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penulisan tesis ini.

Akhir kata, Semoga Allah SWT selalu melimpahkan pahala dan rizki atas segala Amal baiknya. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat untuk semua pihak yang memerlukan.

Semarang, 9 Juli 2004

Penulis

## ABSTRACT

Professionalism have become to critical issue for accountant. Many case questioning accountant integrity as auditor, where often happen collision of the ethic code. This matter can be enabled caused by conflict of organizational professional that is difference of values embraced by professional with organizational values. Auditor printing high value score at professional orientation will be more possible for indication of the existence of conflict that happened between professional values with organization. This research examines the relationships among professionalism, organizational professional conflict and work outcomes that consist of organizational commitment, professional commitment, job satisfaction and turnover intention.

The sampling method used purposive sampling with 175 accountant's responder at KAP in Java. We assessed professionalism using Hall's Professionalism scale (1968), which consists of five dimensions. To test the relationships among professionalism, organizational professional conflict with work outcome use Structural Equation Model with program of Amos 4.01.

The result of this research support raised hypothesizing by indicating that all professionalism dimension were positively associated organizational professional conflict, who perceived higher levels of organizational professional conflict were less committed to the organization, had higher levels of professional commitment, had lower levels of job satisfaction which finally caused higher levels of turnover intention.

**Key words :** Professionalism, organizational professional conflict, work outcome, organizational commitment, professional commitment, job satisfaction, turnover intention.

## ABSTRAKSI

Profesionalisme telah menjadi isu yang kritis untuk para akuntan. Banyak kasus yang mempertanyakan integritas akuntan sebagai auditor, dimana sering terjadi pelanggaran kode etik. Hal ini dapat dimungkinkan karena adanya konflik organisasional profesional yaitu perbedaan nilai-nilai yang dianut oleh profesional dengan nilai-nilai organisasi. Auditor yang mencetak skor nilai yang tinggi pada orientasi profesional akan lebih mungkin untuk mengindikasikan adanya konflik yang terjadi antara nilai-nilai profesional dengan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara profesionalisme, konflik organisasional profesional dan *work outcome* yang terdiri dari komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah.

Metode sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan 175 responden akuntan yang bekerja di KAP di pulau Jawa. Pada penelitian ini profesionalisme diukur dengan menggunakan skala profesionalisme Hall (1968) yang terdiri dari lima dimensi. Untuk menguji hubungan profesionalisme, konflik organisasional profesional dengan *work outcome* menggunakan *Structural Equation Model* dengan program Amos 4.01.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan dengan menunjukkan bahwa semua dimensi profesionalisme mempunyai hubungan yang positif terhadap konflik organisasional profesional, konflik organisasional profesional yang tinggi menyebabkan rendahnya komitmen organisasional, tingginya komitmen profesional, dan rendahnya kepuasan kerja yang pada akhirnya menyebabkan tingginya keinginan berpindah.

Kata-kata kunci : Profesionalisme, konflik organisasional profesional, *work outcome*, komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja, keinginan berpindah.



## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Surat Pernyataan.....	ii
Hal Pengesahan .....	iii
Hal Motto.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Abstract.....	vii
Abstraksi.....	viii
Daftar Gambar .....	xiii
Daftar Tabel .....	xiv
<b>I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Perumusan Masalah.....	7
1.3.Tujuan Penelitian.....	8
1.4.Manfaat Penelitian.....	9
<b>II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....</b>	<b>10</b>
2.1.Akuntansi Perilaku.....	10
2.2.Teoris Peran.....	10
2.3.Profesionalisme .....	11
2.4.Konflik Organisasional profesional.....	14

2.5.Hasil Kerja/ <i>Work Outcome</i> .....	16
2.6.Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	20
2.7.Kerangka Pemikiran Teoritis.....	25
<b>III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
3.1.Jenis dan Sumber Data.....	26
3.2.Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel.....	26
3.3.Metode Pengumpulan Data .....	27
3.4.Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	28
3.4.1. Profesionalisme.....	28
3.4.2. Konflik Organisasi Profesional.....	29
3.4.3. Komitmen Organisasional.....	29
3.4.4. Komitmen Profesional.....	30
3.4.5. Kepuasan Kerja .....	31
3.4.6. Keinginan Berpindah.....	31
3.5.Teknik Analisis.....	32
3.5.1. Statistik Deskriptif.....	32
3.5.2. Pengujian Hipotesis.....	32
<b>IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
4.1.Gambaran Umum Responden.....	41
4.2.Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	42
4.3.Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.....	45

4.3.1.	<i>Measurement Model dengan Confirmatory Factor Analysis</i> .....	46
4.3.1.1.	<i>Measurement Model dengan Confirmatory Factor Analysis untuk Dimensi-Dimensi Profesionalisme</i> .....	48
4.3.1.1.1.	<i>Measurement Model dengan Confirmatory Factor Analysis untuk Faktor Afiliasi Komunitas</i> .....	49
4.3.1.1.2.	<i>Measurement Model dengan Confirmatory Factor Analysis untuk Kebutuhan Otonomi</i> .....	51
4.3.1.1.3.	<i>Measurement Model dengan Confirmatory Factor Analysis untuk Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri</i> .....	54
4.3.1.1.4.	<i>Measurement Model dengan Confirmatory Factor Analysis untuk Dedikasi terhadap profesi dan Kewajiban Sosial</i> .....	56
4.3.1.2.	<i>Measurement Model dengan Confirmatory Factor Analysis untuk Organisasional Profesional Konflik (OPC) dan Komitmen organisasional</i> .....	60
4.3.1.3.	<i>Measurement Model dengan Confirmatory Factor Analysis untuk Komitmen Profesional dan Organisasional Profesional Konflik (OPC)</i> .....	63
4.3.1.4.	<i>Measurement Model dengan Confirmatory Factor Analysis untuk Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah</i> .....	66
4.3.2.	<i>Evaluasi Asumsi SEM</i> .....	69
4.3.2.1.	<i>Evaluasi Normalitas Data</i> .....	70
4.3.2.2.	<i>Evaluasi Outliers</i> .....	71
4.3.2.3.	<i>Multicollinearity atau Singularity</i> .....	74

4.3.3. Analisis <i>Full Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	74
4.3.4. Uji Hipotesis dan Pembahasan.....	76
4.3.4.1. Pembahasan Hipotesis 1.....	77
4.3.4.2. Pembahasan Hipotesis 2.....	79
4.3.4.3. Pembahasan Hipotesis 3.....	80
4.3.4.4. Pembahasan Hipotesis 4.....	82
<b>V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN.....</b>	<b>83</b>
5.1. Kesimpulan.....	83
5.2. Implikasi.....	85
5.3. Keterbatasan.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88
LAMPIRAN	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	25
Gambar 3.1	Diagram Alur.....	36
Gambar 4.1	<i>Confirmatory Faktor Analisis</i> Afiliasi Komunitas.....	49
Gambar 4.2	<i>Confirmatory Faktor Analisis</i> Kebutuhan Otonomi.....	52
Gambar 4.3	<i>Confirmatory Faktor Analisis</i> Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri .....	54
Gambar 4.4	<i>Confirmatory Faktor Analisis</i> Dedikasi Terhadap Profesi.....	56
Gambar 4.5	<i>Confirmatory Faktor Analisis</i> Dedikasi terhadap Profesi dan Kewajiban Sosial.....	58
Gambar 4.6	<i>Confirmatory Faktor Analisis</i> OPC dan Komitmen Organisasional...61	
Gambar 4.7	<i>Confirmatory Faktor Analisis</i> OPC dan Komitmen Profesional.....64	
Gambar 4.8	<i>Confirmatory Faktor Analisis</i> Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah.....	67
Gambar 4.9	<i>Structural Equation Modeling</i> .....	75

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1	Indeks Pengujian Kelayakan Model.....	39
Tabel 4.1	Rincian Penerimaan Dan Pengembalian Kuesioner.....	41
Tabel 4.2	Profil Responden (N=175).....	42
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	43
Tabel 4.4	Evaluasi <i>Overall Measurement Model Fit</i> Untuk Faktor Afiliasi Komunitas.....	50
Tabel 4.5	Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> Untuk Afiliasi Komunitas.....	51
Tabel 4.6	Hasil Perhitungan <i>Composite Reliability</i> Dan <i>Variance Extracted</i> Faktor Afiliasi Komunitas.....	51
Tabel 4.7	Evaluasi <i>Overall Measurement Model Fit</i> Untuk Faktor Kebutuhan Otonomi.....	52
Tabel 4.8	Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> Untuk Kebutuhan Otonomi.....	53
Tabel 4.9	Hasil Perhitungan <i>Composite Reliability</i> Dan <i>Variance Extracted</i> Faktor Kebutuhan Otonomi .....	53
Tabel 4.10	Evaluasi <i>Overall Measurement Model Fit</i> Untuk Faktor Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri .....	55
Tabel 4.11	Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> Untuk Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri .....	55
Tabel 4.12	Hasil Perhitungan <i>Composite Reliability</i> Dan <i>Variance Extracted</i> Faktor Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri .....	56

Tabel 4.13	Evaluasi <i>Overall Measurement Model Fit</i> Untuk Faktor Dedikasi terhadap Profesi.....	57
Tabel 4.14	Evaluasi <i>Overall Measurement Model Fit</i> Untuk Faktor Dedikasi terhadap Profesi dan Kewajiban Sosial.....	58
Tabel 4.15	Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> Untuk Dedikasi terhadap Profesi dan Kewajiban Sosial.....	59
Tabel 4.16	Hasil Perhitungan <i>Composite Reliability</i> Dan <i>Variance Extracted</i> Dedikasi terhadap Profesi dan Kewajiban Sosial .....	60
Tabel 4.17	Evaluasi <i>Overall Measurement Model Fit</i> Untuk Faktor OPC dan Komitmen Organisasional.....	62
Tabel 4.18	Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> Untuk OPC dan Komitmen Organisasional .....	63
Tabel 4.19	Hasil Perhitungan <i>Composite Reliability</i> Dan <i>Variance Extracted</i> OPC dan Komitmen Organisasional...	63
Tabel 4.20	Evaluasi <i>Overall Measurement Model Fit</i> Untuk Faktor OPC dan Komitmen Profesional.....	65
Tabel 4.21	Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> Untuk OPC dan Komitmen Profesional... ..	66
Tabel 4.22	Hasil Perhitungan <i>Composite Reliability</i> Dan <i>Variance Extracted</i> OPC dan Komitmen Profesional.....	66
Tabel 4.23	Evaluasi <i>Overall Measurement Model Fit</i> Untuk Faktor Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah.....	68
Tabel 4.24	Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> Untuk Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah.....	68
Tabel 4.25	Hasil Perhitungan <i>Composite Reliability</i> Dan <i>Variance Extracted</i> Kepuasan Kerja Dan Keinginan Berpindah.....	69

Tabel 4.26	Uji Normalitas.....	70
Tabel 4.27	Uji Univariate Outliers dengan Z-Score.....	72
Tabel 4.28	Uji Multivariate Outliers.....	73
Tabel 4.29	Evaluasi <i>Overall Measurement Model Fit Model Structural Equation Modeling</i> .....	76
Tabel 4.30	Hasil Analisis dan Interpretasi Estimasi Untuk Model SEM.	77



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Profesionalisme dalam konteks akuntansi berbeda dengan bidang medis dan hukum karena mempunyai sifat yang berlainan dari sisi kewajiban profesionalnya. Satu aspek yang tidak dapat dipisahkan dari praktek akuntansi yaitu melibatkan pengungkapan kepada publik (masyarakat). Hal tersebut dapat mengasumsikan bahwa ada peran yang bertentangan antara apa yang seharusnya diungkapkan kepada publik dengan apa yang diinginkan klien. Profesionalisme dalam akuntansi, harus dipandang sebagai tiga serangkai yang terdiri dari profesional, klien, dan masyarakat (Lindblom dan Ruland, 1997)

Profesionalisme telah menjadi isu yang kritis untuk profesi akuntan. Pada tahun-tahun terakhir ini, perhatian semakin meningkat terhadap praktek yang etis dan profesional (Mautz, 1988; Bamber dan Venkataraman, 2002). Lebih jauh lagi, dengan banyaknya kasus yang mempertanyakan integritas auditor dan efektivitas proses *self regulatory* profesi seperti kasus Enron, Worldcom, Xerox dan sebagainya, dimana telah terjadi pelanggaran kode etik profesional. Hal ini dapat dimungkinkan karena adanya konflik organisasional profesional yaitu perbedaan nilai-nilai yang dianut oleh profesional dengan nilai-nilai organisasi. Baker (1977) berpendapat bahwa profesi akuntan telah dikarakteristikan sebagai profesi yang memiliki potensi terjadinya konflik.

Menurut teori fungsional klasik dari profesionalisme, pengetahuan yang abstrak dan keterampilan yang kompleks yang dikuasai oleh para profesional, menyulitkan orang awam untuk menilai kualitas jasa yang diberikan oleh para profesional. Sebagai konsekuensinya, untuk melindungi kepentingan masyarakat dan untuk memastikan bahwa standar mutu yang tinggi tetap terpelihara, para profesional diberi hak istimewa seperti pembatasan jalan masuk melalui pendidikan dan pembatasan pemberian sertifikat dan hak untuk membuat peraturan sendiri. Sebagai gantinya masyarakat mengharapkan para profesional tersebut akan merasa terikat pada standar moral dan etik yang tinggi dan tidak mengutamakan keuntungan pribadi di atas kepentingan orang banyak (Shafer, 2002).

Aranya dan Ferris (1984), Harrel *et al.* (1986) mengelompokkan akuntan yang bekerja pada KAP sebagai akuntan yang bekerja pada organisasi profesi. Contoh lain dari organisasi profesi meliputi klinik medis, institusi penelitian, dan kantor pengacara (Scott, 1965; Montagna, 1968) dalam Jantje (2003). Sikap dan tindakan profesional merupakan tuntutan pada berbagai bidang profesi, tidak terkecuali profesi sebagai akuntan. Akuntan dikatakan profesional, bila dalam melaksanakan pemeriksaan ia menghasilkan audit yang memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan sesuai dengan kode etik atau standar profesi. Kode etik profesional diperlukan untuk mengatur perilaku profesional agar bertindak untuk kepentingan orang banyak (Lindblom dan Ruland, 1997). Tujuan kode etik profesional adalah :

1. Menyediakan suatu pondasi moral bagi profesi
2. Keinginan melayani dijadikan sebagai dasar kebijakan profesional.

3. Mempromosikan kepentingan profesi
4. Melakukan pelayanan sebagai sarana dalam hubungannya dengan masyarakat.

Hall (1968) dalam Sumardi (2001) mengemukakan ada lima karakteristik profesionalisme yaitu meliputi afiliasi komunitas (*community affiliation*), kebutuhan otonomi (*autonomy demands*), keyakinan terhadap peraturan sendiri (*belief in self regulation*), dedikasi (*dedication*), dan kewajiban sosial (*social obligation*).

Hubungan antara profesional dengan organisasi dianggap mempengaruhi hubungan timbal balik antara komitmen organisasional dengan profesional. Orientasi organisasional dan profesional para karyawan sangat bertentangan disebabkan adanya ketidaksesuaian terhadap sistem nilai profesi dengan organisasi. Orientasi organisasional lebih menekankan pada nilai organisasional seperti pengendalian hirarkis dan otoritas, kesesuaian dengan norma-norma organisasional dan berbagai regulasi, maupun loyalitas organisasional. Di sisi lain orientasi profesional lebih menekankan pada kode etik dan standar kinerja profesional. Adanya kondisi yang demikian akan menyebabkan terjadinya konflik bila tujuan-tujuan profesional tidak sesuai dengan tujuan organisasionalnya. Pertentangan ini sering disebut dengan konflik organisasional profesional atau *organizational profesional conflict* (disingkat OPC).

Konflik antara organisasi dengan profesi juga dapat terjadi karena sistem pengendalian yang diterapkan oleh organisasi tersebut. Perilaku profesional memang diatur oleh kode etik yang disusun oleh asosiasi dan dimonitor secara eksternal oleh rekan seprofesi dan asosiasi. Tetapi di sisi lain, karena profesional bekerja dan menerima

gaji dari organisasi mengakibatkan mereka harus mematuhi peraturan yang dibuat oleh organisasi (Jantje, 2003). Aranya dan Ferris (1884) mengelompokkan KAP sebagai organisasi profesi, dan KAP bukanlah perusahaan non-profit, sehingga konflik antara orientasi organisasi dengan orientasi profesional tidak bisa dihindari.

Aranya dan Ferris (1984) telah melakukan penelitian untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap dan perilaku para pekerja. Salah satu masalah yang diangkat dalam penelitian mereka adalah hubungan antara organisasi dan profesional yang bekerja dalam organisasi profesi. Hubungan tersebut dikarakteristikan memiliki potensi untuk menimbulkan konflik dengan asumsi bahwa ada ketidak sesuaian antara norma nilai yang dianut oleh profesi dengan norma dan nilai yang dianut organisasi.

Menurut Shafer *et al* (2002) belum ada studi akuntansi sebelumnya yang telah meneliti hubungan suatu multi dimensional ukuran profesionalisme dan konflik organisasional profesional antar para auditor. Dan itu tampak beralasan dan masuk akal, bahwa para auditor yang mencetak skor nilai yang tinggi pada orientasi profesional akan lebih mungkin untuk mengindikasikan adanya konflik yang terjadi antara nilai-nilai profesional dengan organisasi. Para auditor yang berdedikasi kepada profesi mereka, akan merasakan suatu perasaan yang lebih kuat terhadap keanggotaannya dalam komunitas profesional, dan siapa yang lebih betul-betul merasa terikat dengan nilai profesional tradisional seperti otonomi, peraturan diri sendiri, dan kewajiban sosial harus mempunyai suatu kepekaan yang lebih tinggi terhadap permintaan organisasi yang mendorong kearah kompromi dari nilai-nilai organisasional dan profesionalnya (Shafer *et al*.2002)

Keinginan untuk mendapatkan status profesionalisme memberikan tema untuk literatur praktisi internal auditor (Rodriguez, 1991). Disamping fakta bahwa para akuntan telah dengan aktif mengejar status profesionalnya dalam beberapa dekade, riset-riset sebelumnya belum menunjukkan implikasi perilaku profesionalisme, sebagai contoh efeknya terhadap konflik organisasional profesional, komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah.

Komitmen organisasional dan komitmen profesional dapat digambarkan sebagai intensitas dari individu dan tingkat keterlibatannya dalam suatu organisasi atau profesi (Mowday *et al*, 1979). Identifikasi ini memerlukan kesesuaian persetujuan antara tujuan dengan nilai dalam organisasi atau profesi, termasuk nilai moral atau etik. Komitmen didefinisikan sebagai (Aranya dan Ferris, 1984; Harrell *et al*, 1986): Suatu kepercayaan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai yang ada dalam organisasi atau profesi, keinginan untuk melakukan yang terbaik dan berusaha keras untuk organisasi atau profesi, keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau profesi.

Setiap organisasi berkeinginan untuk mempekerjakan karyawan dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Wilensky (1956); Gouldner (1957) dalam Aranya dan Ferris (1984) membuktikan bahwa konflik dapat menghasilkan sesuatu yang tidak diinginkan organisasi, seperti terjadinya perpindahan kerja karyawan.

Aranya dan Ferris (1984) menyatakan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional adalah anteseden dari konflik organisasional profesional.

Kemudian, Norris dan Neibuhr (1983) menyatakan bahwa profesionalisme sebagai anteseden dari komitmen organisasional dan komitmen profesional, pernyataan ini didukung oleh penelitian Kalbers dan Fogarty (1995). Selain itu konsekuensi dari konflik organisasional profesionalpun kemudian dihubungkan dengan kepuasan kerja dan keinginan berpindah (Senatra, 1980). Kepuasan kerja mengarah pada kecenderungan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah hasil yang diinginkan oleh pemberi kerja seperti yang diinginkan oleh individu dalam pekerjaannya, biasanya ditemukan mempunyai hubungan yang negatif dengan keinginan berpindah atau *Turnover Intention* (Bamber dan Venkataraman, 2000).

Turnover merupakan masalah tersendiri dalam organisasi, karena berkaitan dengan jumlah individu yang meninggalkan atau keluar dari organisasi pada periode tertentu. Sedangkan keinginan berpindah atau *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungan dengan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Penelitian ini pada dasarnya adalah mengembangkan model penelitian Shafer, Park dan Liao (2002) yang meneliti hubungan antara profesionalisme dengan konflik organisasional profesional dan kemudian dihubungkan dengan *work uotcome* atau hasil kerja seperti komitmen organisasional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Karena pada penelitian sebelumnya banyak yang menghubungkan profesionalisme dan konflik organisasional profesional dengan komitmen profesional seperti Aranya dan Ferris (1984), Harrel *et al* (1986), Mc Gregor *et al* (1989), Jantje (2003) yang menghubungkan konflik organisasional profesional dengan komitmen profesional dan masih ada ketidak

konsistenan hasil, seperti Aranya dan Ferris (1984) yang menemukan bahwa komitmen profesional berhubungan positif dengan OPC, kemudian Norris dan Neibuhr (1986) dan Jantje (2003) menemukan bahwa komitmen profesional berhubungan negatif dengan OPC, sedangkan Mc Gregor *et al* (1989) menemukan bahwa komitmen profesional berhubungan dengan OPC tetapi tidak signifikan, maka pada penelitian ini dilakukan pengujian mengenai hubungan profesionalisme, konflik organisasional profesional dan *work outcome* atau hasil pekerjaan (komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah) dan ditambah satu variabel *work outcome* yaitu komitmen profesional. Selain itu penelitian tentang profesionalisme yang pernah dilakukan di Indonesia yaitu oleh Purwoko (1996) Rahmawati (1977) Sumardi (2001), masing-masing menguji profesionalisme di lingkungan internal auditor perusahaan swasta dan pemerintah, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada akuntan staff yang bekerja di KAP karena Aranya dan Ferris (1984), Harrel *et al.* (1986) mengelompokkan akuntan yang bekerja pada KAP sebagai akuntan yang bekerja pada organisasi profesi.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Mencermati permasalahan diatas, yaitu belum adanya kekonsistenan hasil dari penelitian terdahulu dan juga ada kemungkinan di Indonesia belum dilakukan penelitian tentang hubungan profesionalisme terhadap konflik organisasional profesional dan konsekuensinya pada akuntan staff yang bekerja di KAP maka masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan dalam pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara karakteristik profesionalisme (afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi profesional dan kewajiban sosial) dengan konflik organisasi profesional?
2. Apakah ada hubungan antara konflik organisasional profesional dengan komitmen organisasional dan dihubungkan dengan keinginan berpindah?
3. Apakah ada hubungan antara konflik organisasional profesional dengan komitmen profesional dan dihubungkan dengan keinginan berpindah?
4. Apakah ada hubungan antara konflik organisasional profesional dengan kepuasan kerja dan dihubungkan dengan keinginan berpindah?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah dan permasalahan, penelitian ini mempunyai tujuan:

1. Untuk menganalisis hubungan antara karakteristik profesionalisme (afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi profesional dan kewajiban sosial) dengan konflik organisasional profesional.
2. Untuk menganalisis hubungan konflik organisasional profesional terhadap komitmen organisasional yang dapat dihubungkan juga dengan keinginan berpindah.
3. Untuk menganalisis hubungan konflik organisasional profesional terhadap komitmen profesional yang dapat dihubungkan juga dengan keinginan berpindah



4. Untuk menganalisis hubungan konflik organisasional profesional terhadap kepuasan kerja yang dapat dihubungkan juga dengan keinginan berpindah.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori akuntansi berperilaku. Selain itu kontribusi penelitian ini juga dapat dimanfaatkan oleh organisasi profesi dalam memperhatikan profesionalisme dan konflik yang terjadi dalam organisasi. Karena berbagai temuan empirik menemukan bahwa konflik yang timbul akan menurunkan komitmen organisasional, komitmen profesional dan kepuasan kerja dan menyebabkan keinginan berpindah karyawan dalam organisasi.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Akuntansi Perilaku**

Penelitian tentang akuntansi perilaku berkembang sejak dua dekade terakhir. Banyaknya artikel-artikel jurnal dengan topik perilaku dan berbagai buku teks telah disebutkan dalam akuntansi perilaku. Konsep perilaku (*behavioral concept*) pada awalnya merupakan kajian bidang utama dalam psikologi dan sosial psikologi. Namun faktor-faktor psikologi dan sosial psikologi seperti motivasi, persepsi, dan personalitas juga sangat relevan dengan bidang akuntansi (Siegel dan Marconi, 1986).

Penelitian ini mengkaji tentang aspek perilaku manusia seperti profesionalisme, konflik organisasi-profesional, komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah akuntan. Sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan akuntansi perilaku di Indonesia.

#### **2.2. Teori Peran**

Profesionalisme diatur berdasarkan kode etik bidang profesi masing-masing, dimonitor oleh rekan seprofesi, tetapi juga dapat dikontrol oleh peraturan organisasi yang mempekerjakannya. Sepanjang peraturan yang dibuat oleh organisasi tidak bertentangan dengan kode etik profesi maka konflik tidak akan terjadi. Namun bila terjadi sebaliknya konflik akan muncul dan mempengaruhi komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah anggota organisasi.

Teori peran yang dikembangkan oleh Khan *et al.* (1964) dalam Dyah Sih Rahayu (2002) menekankan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati dalam masyarakat. Teori peran menyatakan bahwa individu akan mengalami konflik apabila ada dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada seseorang. Luthan (1998) menyatakan bahwa konflik akan terjadi jika individu harus menyangkal dua peran yang berbeda pada waktu yang sama.

Realin *et al.* (1989) menyatakan bahwa ada tiga penyebab ketidak sesuaian peran yang dialami profesional yang bekerja dalam organisasi yaitu: (1) profesional terus menerus menuntut otonomi terhadap pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja mereka; (2) profesional cenderung bertanggungjawab terhadap profesi tersebut dibandingkan kepada organisasi dimana mereka bekerja; (3) profesional dan setia kepada norma dan standar yang berlaku dalam organisasi profesinya dibandingkan pada norma dan standar yang ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja.

### **2.3. Profesionalisme**

Dibandingkan dengan studi tentang sikap profesional individu, kebanyakan studi profesionalisme sudah banyak yang memfokuskan pada kelembagaan atau bersifat jabatan. Tidak terkecuali studi profesionalisme di dalam akuntansi, yang biasanya memusatkan pada isu seperti, apakah akuntansi dapat menemukan definisi sosiologi tradisional dari suatu profesi (Mautz, 1988). Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau profesi telah lama mendapatkan perhatian dari para praktisi dan peneliti seperti Wesbery

(1989); Rodriguez (1991); dan Sawyer (1991) yang memusatkan pada penelitian mengenai profesionalisme di kalangan auditor. Konsep ini juga digunakan oleh Morrow dan Goetz (1988) dan Goetz *et al* (1991) untuk menguji profesionalisme para akuntan publik. Di Indonesia penelitian pernah dilakukan oleh Purwoko (1996) Rahmawati (1977) Sumardi (2001), masing-masing menguji profesionalisme di lingkungan internal auditor perusahaan swasta dan pemerintah. Pengukuran profesionalisme dengan menggunakan Skala profesionalisme Hall. Skala ini telah digunakan dalam penelitian Goetz *et al.* (1991) dan oleh Kalbers dan Fogarty (1995).

Materi yang tercakup dalam skala profesionalisme Hall mengemukakan lima karakteristik profesionalisme yaitu antara lain:

1. **Afiliasi komunitas** yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, atau mengacu pada tingkatan dimana seseorang aktif dilibatkan dalam masyarakat profesional. Individu yang bergabung dengan komunitas profesional mereka akan mulai melakukan aktivitas seperti membaca jurnal dan menghadiri konferensi, serta segala aktivitas mereka lebih dipengaruhi oleh standar profesi tersebut (Snizek, 1972).
2. **Kebutuhan otonomi**, adalah keinginan untuk bebas dalam membuat keputusan tentang pekerjaan mereka. Setiap adanya campur tangan dari luar, dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian atau otonomi secara profesional (Snizek, 1972). Dalam pekerjaan yang terstruktur dan dikendalikan oleh manajemen secara ketat akan sulit menciptakan rasa kemandirian atau otonomi tugas. Rasa

kemandirian dapat berasal dari kebebasan untuk melakukan apa yang terbaik menurut individu yang bersangkutan.

3. **Keyakinan terhadap peraturan sendiri** dimaksudkan bahwa yang paling berwenang untuk menilai kualitas kerja profesional adalah para rekan kerja sesama profesi, bukan orang awam yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang mereka (Abbott, 1988). Menurut teori fungsional tradisional, suatu profesi adalah suatu jabatan yang mengizinkan suatu monopoli hak-hak untuk menyediakan suatu satuan jasa yang ditetapkan melalui perijinan menurut undang-undang. Selanjutnya, profesi memberikan suatu komitmen yang menyediakan jasa berkualitas tinggi untuk mengatur semua kualitas jasa tersebut.
4. **Dedikasi** pada profesi mencerminkan suatu perasaan yang teguh pada suatu bidang dan kepercayaan mereka untuk tetap melakukan pekerjaan itu sekalipun mendapatkan penghargaan dari luar yang sangat kecil. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan setelah itu baru jasmani. Dedikasi di bidang yang berorientasikan komersial seperti akuntan akan mungkin lebih rendah dibandingkan profesi lain seperti dokter (Shafer *et al*, 2002).
5. **Kewajiban Sosial** atau komitmen untuk melayani kepentingan orang banyak atau masyarakat. Para profesional diharapkan untuk tidak mementingkan keuntungan pribadinya dalam melayani masyarakat ketika terjadi konflik di antara keduanya (Wilensky, 1964).

Aranya dan Ferris (1984) telah menyelidiki tentang komitmen profesional antar para akuntan perusahaan, dan ini hanya suatu dimensi yang membangun profesionalisme secara lebih luas. Hastings dan Hinnings (1970) melakukan penelitian yang menguji perbedaan di dalam nilai-nilai profesional antara para akuntan di Inggris yang bekerja pada industri akuntansi dan akuntan publik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai-nilai profesional lebih sedikit dinyatakan oleh akuntan manajemen dibandingkan akuntan publik.

#### **2.4. Konflik organisasional profesional**

Hubungan antara profesional dengan organisasi dianggap mempengaruhi hubungan timbal balik antara komitmen organisasional dengan profesi. Orientasi organisasional dan profesional para karyawan sangat bertentangan disebabkan adanya ketidaksesuaian terhadap sistem nilai profesi dengan organisasi. Perselisihan yang potensial antara profesional dan nilai-nilai organisasi dikenal sebagai konflik organisasional profesional.

Para peneliti akuntansi telah mengenali konflik yang potensial antara profesional dengan organisasi, dan telah menyelidiki isu dalam berbagai latarbelakang pekerjaan. Didalam suatu studi tentang akuntan publik yang dipekerjakan pada perusahaan akuntan publik, Sorensen dan Sorensen (1974) menemukan bahwa individu yang mempunyai nilai dengan rangking terendah pada orientasi profesional dan tertinggi pada birokratis. Goetz *et al.* (1991) menemukan bahwa gabungan score pada skala profesionalisme Hall seperti halnya score untuk kepercayaan terhadap pelayanan publik yang dihubungkan

dengan ukuran perusahaan akuntan publik, yang menyatakan bahwa pada perusahaan akuntan publik besar dapat mengurangi orientasi profesional.

Aranya dan Ferris (1984) tampaknya menyediakan satu-satunya studi empiris yang telah secara langsung menilai konflik organisasional profesional antar akuntan industri. Penemuannya konsisten dengan argumentasi bahwa potensi untuk terjadinya konflik organisasional profesional didalam profesi akuntan adalah relatif tinggi dibandingkan profesi lainnya.

Studi akuntansi ini akan meneliti hubungan suatu multi dimensional ukuran profesionalisme dan konflik organisasional profesional antar para auditor. Dan hal ini tampak beralasan, bahwa para auditor yang mencetak skor nilai lebih tinggi pada nilai profesionalisme akan lebih mungkin untuk melaporkan keberadaan konflik yang terjadi antara nilai-nilai profesional dengan organisasional. Para auditor yang berdedikasi kepada profesi mereka, akan merasakan suatu perasaan yang lebih kuat terhadap keanggotaannya dalam komunitas profesional, dan siapa yang lebih betul-betul merasa terikat dengan nilai profesional tradisional seperti otonomi, peraturan diri sendiri, dan kewajiban sosial harus mempunyai suatu kepekaan yang lebih tinggi terhadap permintaan organisasi yang mendorong kearah kompromi dari nilai-nilai profesional ini. Pemikiran ini dicerminkan pada hipotesis berikut:

**H1 : *semakin tinggi tingkat masing-masing karakteristik profesionalisme maka akan semakin tinggi konflik organisasional profesional antar para auditor***

## **2.5. Hasil pekerjaan/*Work outcomes* (Komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah)**

Salah satu motivasi yang utama untuk mempelajari konflik organisasional profesional adalah fakta bahwa hal tersebut dapat dihubungkan dengan tidak berfungsinya hasil pekerjaan tertentu, seperti tingkat yang lebih rendah untuk kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional, dan keinginan berpindah lebih tinggi (Aranya dan Ferris, 1984).

Komitmen organisasional didefinisikan oleh Mowday *et al* (1979) sebagai intensitas dari individu dan tingkat keterlibatannya dalam suatu organisasi, sedangkan oleh Meyer dan Allen (1984) didefinisikan sebagai keadaan dimana seseorang memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Keterlibatan kerja yang tinggi berarti memihakkan seseorang pada pekerjaannya yang khusus, komitmen organisasi yang tinggi berarti memihakkan kepada organisasi yang mempekerjakannya. Karyawan yang komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, oleh karena itu komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki dari karyawan terhadap organisasi.

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipresepsikan oleh individu tersebut (Rahmawati, 1997). Menurut Harrell *et al* (1986) komitmen profesional adalah: Suatu kepercayaan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai yang ada dalam profesi, keinginan untuk melakukan yang terbaik dan berusaha keras untuk profesi, keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi.



Komitmen profesional yang didasari oleh pemahaman perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari pelaksanaan norma-norma, aturan dan kode etik profesinya. Norma, aturan dan kode etik profesi ini merupakan mekanisme pengendalian untuk menilai kualitas pekerjaannya.

Hubungan antara profesional dengan organisasi dianggap mempengaruhi hubungan timbal balik antara komitmen organisasional dengan komitmen profesional. Ketika organisasi meminta karyawan untuk melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan nilai profesionalisme mereka, maka akan terjadi dilema atau konflik antara harus memenuhi permintaan organisasi yang telah memberi gaji dan mempekerjakannya dengan harus memegang kode etik profesinya, maka karyawan akan nampak lebih tidak komitmen terhadap organisasinya dan lebih komitmen kepada profesinya. Oleh karena itu ketika terjadi konflik organisasional profesional yang tinggi akan menyebabkan tingginya komitmen profesional dan rendahnya komitmen organisasional.

Aranya dan Ferris (1984) keduanya menyatakan bahwa komitmen profesional dan komitmen organisasional adalah anteseden dari konflik organisasional profesional, dan menemukan dukungan empiris untuk pernyataan tersebut. Sebaliknya, Norris dan Neibuhr (1983) memperlakukan profesionalisme sebagai anteseden dari komitmen organisasional dan komitmen profesional, dan menemukan bahwa profesionalisme dianggap sebagai bagian yang signifikan dari variasi komitmen. Kalbers dan Fogarty (1995) juga menghipotesiskan profesionalisme seperti yang diukur oleh Skala Profesionalisme Hall, adalah anteseden dari komitmen organisasional antar auditor intern. Dalam kaitannya dengan ketidak konsistenan antara studi yang terdulu, penelitian

yang sekarang mencari untuk memperjelas hubungan antara konflik organisasional profesional, komitmen organisasional, komitmen profesional dan dihubungkan dengan *work outcome*.

Banyak studi tentang kecocokan individu dengan organisasi sudah menemukan bahwa adanya keselarasan atau kesesuaian yang besar antara individu dan nilai-nilai organisasi mengakibatkan lebih tingginya tingkat komitmen organisasional (Finegan, 2000; Caldwell dan O'Reilly, 1990; Chatman, 1991, 1989). Sims dan Kroeck (1994) memperluas dugaan keselarasan untuk menunjukkan " kesesuaian kode etik ", atau kesesuaian antara individu dengan ketentuan atau peraturan dalam organisasi. Penemuan mereka menunjukkan bahwa semakin tinggi kesesuaian etik maka akan semakin tingginya komitmen organisasional.

Komitmen organisasional telah pula dihubungkan dengan hasil kerja lainnya, seperti keinginan berpindah (Chang, 1999). Studi sebelumnya sudah mendokumentasikan suatu hubungan negatif antara komitmen dan keinginan berpindah (e.g. Bishop *et al.*, 2000; Cable dan Judge, 1996). Jika organisasi membantu karyawan untuk memenuhi harapan mereka dengan menyediakan suatu lingkungan yang mendukung nilai-nilai profesional. Karyawan nampaknya akan lebih merasa terikat dengan organisasi tersebut. Sebaliknya, jika organisasi membuat permintaan terhadap individu yang bertentangan dengan nilai profesional mereka, karyawan akan nampak lebih tidak komitmen terhadap organisasi dan lebih komitmen terhadap profesinya, sehingga menimbulkan keinginan untuk berpindah (Meixner dan Bline 1989). Adalah masuk akal untuk menganggap bahwa ketika para profesional merasa sangat terikat

dengan profesi mereka, mereka akan memberi prioritas kepada kepentingan profesional mereka ketika menghadapi suatu dilema di tempat kerja (Steven *et al.*, 2001). Hubungan antara konflik organisasional profesional, komitmen organisasional, komitmen profesional dan keinginan berpindah akan diringkas dalam hipotesis sebagai berikut:

**H2: *Konflik organisasional profesional akan berhubungan positif dengan keinginan berpindah melalui penurunan komitmen organisasional***

**H3: *Konflik organisasional profesional akan berhubungan positif dengan keinginan berpindah melalui peningkatan komitmen profesional.***

Dukungan yang kuat telah pula ditemukan untuk hubungan yang positif antara kecocokan individu dengan organisasi dan kepuasan kerja ( Kristof, 1996). Penemuan ini menyatakan bahwa semakin tinggi konflik organisasional profesional mengakibatkan semakin rendah kepuasan kerja. Tidak mengherankan, jika ditemukan pula bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan keinginan berpindah ( e.g. Eby *et al.*, 1999). Dan kedua temuan ini juga didukung oleh penelitian Sorensen Dan Sorensen (1974) dan Aranya dan Ferris ( 1984). Berdasarkan penemuan-penemuan diatas maka hipotesis terakhir adalah:

**H4: *Konflik organisasional profesional akan berhubungan positif dengan keinginan berpindah melalui penurunan kepuasan kerja***

## 2.6. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu yang pernah ada, oleh karena itu untuk mengetahui dengan mudah hasil penelitian mana sajakan yang menjadi dasar pengembangan model dalam penelitian ini, berikut ringkasan penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini:

**Tabel 2.1**  
**RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU**

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	RESPONDEN	TEMUAN
1	Aranya & Amernic (1982)	Accountant's Job Satisfaction : A Path Analysis	Komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja, <i>need deprivation</i> .	Akuntan	Komitmen profesional yang tinggi mendorong tingginya komitmen organisasi dan komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.
2	Noris & Neibuhr (1983)	Profesionalism, Organizational Commitment and Job Satisfaction in Accounting Organization	Profesionalisme, kepuasan kerja, komitmen organisasi.	Akuntan	Profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Otonomi bukan merupakan dimensi profesionalisme.
3	Aranya & Ferris (1984)	A Reexamination of Accountants Organizational – Profesional Conflict	OPC, komitmen organisasi, komitmen profesional, kepuasan kerja, keinginan berpindah	Akuntan publik dan Akuntan Perusahaan	Komitmen organisasi berhubungan positif terhadap OPC, komitmen profesional berhubungan positif dengan OPC, OPC berhubungan negatif terhadap kepuasan kerja, OPC berhubungan positif terhadap keinginan berpindah

4	Harrel <i>et al.</i> (1986)	Organizational Profesional Conflict and The Job Satisfaction and TurnOver Intentions in Internal Auditor.	OPC, komitmen organisasi, komitmen profesional, kepuasan kerja, keinginan berpindah	Auditor	Komitmen organisasi berhubungan positif dengan OPC, Komitmen Profesional berhubungan negatif dengan OPC, OPC berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, dan OPC berhubungan positif dengan keinginan berpindah.
5	Meixner & Bline (1989)	Profesional and Job Attitudes and Behaviors They Influence Among Governmental Accountant	OPC, komitmen organisasi, komitmen profesional, kepuasan kerja, keinginan berpindah	Akuntan pemerintah	Komitmen organisasi berhubungan negatif dengan keinginan berpindah, komitmen profesional berhubungan positif dengan keinginan berpindah, komitmen organisasi berhubungan negatif dengan OPC
6	Mc Gregor <i>et al.</i> (1989)	An Investigation of organizational profesional Conflict in Management Accounting.	OPC, komitmen organisasi, komitmen profesional, kepuasan kerja, keinginan berpindah	Akuntan manajemen	Komitmen organisasi berhubungan positif dengan OPC, komitmen profesional berhubungan dengan OPC tetapi tidak signifikan, OPC berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan OPC berhubungan positif dengan keinginan berpindah.
7	Kalber & Forgarty (1995)	Professionalism and Its Consequences : A Study of Internal Auditors	Profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja, keinginan berpindah, kinerja	Auditor	Profesionalisme (afiliasi) berhubungan negatif dengan keinginan berpindah, profesionalisme berhubungan negatif dengan komitmen organisasi, profesionalisme berhubungan positif dengan kepuasan kerja pada dimensi afiliasi.

8	Suwandi & Nur Indriantoro (1999)	Pengujian Model TurnOver Pasewark dan Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik	komitmen organisasi, , kepuasan kerja, keinginan berpindah, kepercayaan organisasional, <i>job insecurity</i> , konflik peran, ketidakjelasan peran, <i>locus of control</i>	Akuntan	Komitmen organisasi menimbulkan efek yang lebih tinggi pada keinginan berpindah dibandingkan kepuasan kerja
9	John A Brierley & Christoper J. Cowton (2000)	Putting Meta Analysis to Work : Accountant's Organizational- Profesional Conflict	OPC, <i>Organizational tenure</i> , komitmen profesional, komitmen organisasional, kepuasan kerja, keinginan berpindah.	Akuntan	OPC berhubungan negatif dengan komitmen organisasi, komitmen profesional berhubungan positif dengan OPC, OPC berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.
10	Sumardi (2001)	Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme Serta Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja	Pengalaman, profesionalisme, kinerja, kepuasan kerja.	Auditor	Profesionalisme berhubungan positif terhadap kepuasan kerja
11	Dyah Sri Rahayu (2002)	Antaseden dan Konsekuensi Tekanan Peran pada Auditor Independen	Tekanan peran, konflik peran, ketidakjelasan peran, <i>job outcome</i> (kepuasan kerja, keinginan berpindah, kinerja)	Auditor	Konflik peran berhubungan dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja, ketidakjelasan peran berhubungan dengan kepuasan kerja, kinerja dan keinginan berpindah.

12	Shafer <i>et al.</i> (2002)	Profesionalism, Organizational-Profesional Conflict and Work Outcomes	Profesionalisme, OPC, komitmen organisasional, kepuasan kerja, keinginan berpindah.	Akuntan Manajemen	Dua dari lima dimensi profesionalisme mempengaruhi OPC yaitu dedikasi dan otonomi. Semakin tinggi OPC maka semakin rendah komitmen organisasi dan akan semakin tinggi keinginan berpindah. Semakin tinggi OPC maka semakin rendah kepuasan kerja dan akan semakin tinggi keinginan berpindah.
13	Bamber & Venkataraman (2002)	Big 5 Auditor Profesional and Organizational Identification	OPC, kepuasan kerja, keinginan berpindah, identifikasi profesional, identifikasi organisasional	Auditor	OPC berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Dan OPC berhubungan dengan keinginan berpindah melalui kepuasan kerja.
14	Jantje (2003)	Analisis Variabel-Variabel Antaseden dan Konsekuensi Konflik Organisasional Akuntan Di KAP dan Industri	OPC, komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja, keinginan berpindah.	Akuntan	Komitmen organisasi berhubungan negatif terhadap OPC, komitmen profesional berhubungan negatif terhadap OPC, kepuasan kerja berhubungan dengan OPC dan OPC berhubungan dengan keinginan berpindah.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, masih sedikit yang melakukan penelitian hubungan antara profesionalisme dengan konflik organisasional profesional dan hasil kerja seperti komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Penelitian sebelumnya sebagai contoh Aranya dan Ferris (1984) dan Harel *et al.* (1986) menemukan bahwa ada hubungan antara komitmen profesional dan komitmen organisasional dengan konflik organisasional profesional yang kemudian dihubungkan dengan kepuasan kerja dan keinginan berpindah, Norris dan Neibuhr (1983) menyatakan profesionalisme sebagai antaseden dari komitmen

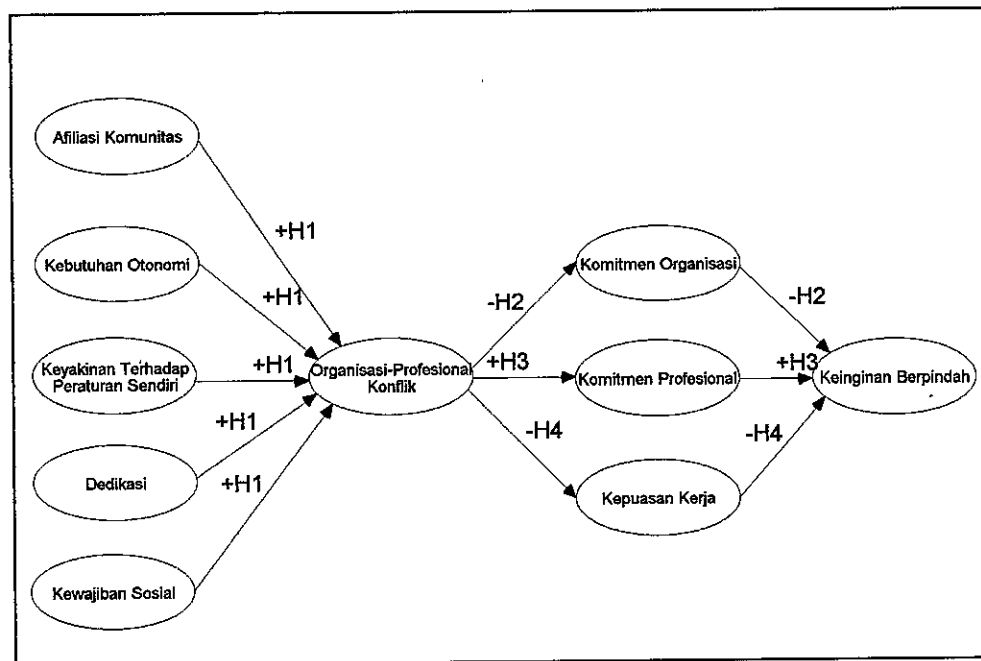
profesional dan komitmen organisasional. Kemudian Shafer *et al.* (2002) menyatakan bahwa nampak masuk akal dan beralasan ceteris paribus para akuntan yang mempunyai profesionalisme yang tinggi akan lebih mungkin melaporkan keberadaan konflik yang terjadi antara nilai-nilai profesional dan organisasi dan dengan adanya konflik tersebut maka dimungkinkan tidak berfungsinya hasil pekerjaan tertentu seperti tingkat yang rendah untuk kepuasan kerja, komitmen organisasional dan tingginya keinginan berpindah. Maka model yang dikembangkan oleh Shafer *et al.* (2002) adalah pengaruh profesionalisme terhadap konflik organisasional profesional yang kemudian dihubungkan dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Karena banyak penelitian sebelumnya yang telah ada pada ringkasan tabel diatas juga menghubungkan profesionalisme, konflik organisasional profesional dengan komitmen profesional dan masih banyak ditemukan hasil yang tidak konsisten seperti Aranya dan Ferris (1984) yang menemukan bahwa komitmen profesional berhubungan positif dengan OPC, kemudian Norris dan Neibuhr (1986) dan Jantje (2003) menemukan bahwa komitmen profesional berhubungan negatif dengan OPC, sedangkan Mc Gregor *et al* (1989) menemukan bahwa komitmen profesional berhubungan dengan OPC tetapi tidak signifikan, maka model yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah hubungan profesionalisme dengan konflik organisasi profesional yang kemudian dihubungkan dengan *work outcome* yaitu komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah.



## 2.7. Kerangka Pemikiran Teoritis

Sesuai dengan yang telah diuraikan sebelumnya dan penjelasan hasil penelitian sebelumnya tentang hubungan antara dimensi profesionalisme, konflik organisasional profesional, komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah, maka diajukan model penelitian yang menggambarkan suatu kerangka konseptual sebagai panduan sekaligus alur pikir sebagai berikut

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang dikumpulkan dan diolah adalah data primer yang didapat dari jawaban para akuntan yaitu jawaban terhadap serangkaian pertanyaan yang diajukan dari peneliti mengenai profesionalisme, konflik organisasional profesional (OPC), komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Sumber data adalah para profesional akuntan yang bekerja pada KAP di pulau Jawa.

#### **3.2. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah para akuntan yang bekerja di KAP. Populasi untuk akuntan di KAP didasarkan pada *directory* KAP tahun 2001-2002 yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Publik yang bekerjasama dengan Lembaga Keuangan Departemen Keuangan Republik Indonesia.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode non- probabilitas yaitu *purposive sampling* dengan cara memilih KAP yang berada di pulau Jawa. Alasan penentuan KAP di pulau Jawa karena *pertama* intensitas aktifitas KAP di Jawa lebih tinggi dibandingkan dengan kota lain di luar Jawa, karena di Jawa merupakan pusat bisnis yang banyak membutuhkan jasa KAP. *Kedua* semakin tinggi intensitas aktifitas staff KAP melakukan jasa-jasanya maka semakin berhubungan dengan pelaksanaan kode etik dan semakin tinggi pula peluang adanya konflik antara kode etik profesional dengan organisasi.

Responden penelitian ini adalah staff yang bekerja pada kantor akuntan publik (KAP) dan bergelar akuntan. Alasan pemilihan responden tersebut diasumsikan (1) para staff yang bergelar akuntan sudah memahami tentang kode etik akuntan (2) wajib menjalankan kode etik tersebut dalam setiap pelaksanaan kegiatan audit. (3) bahwa tipe pekerjaan akuntan sebagai akuntan publik merupakan tipe pekerjaan yang paling bertanggung jawab terhadap citra profesi akuntan terhadap masyarakat luas.

Untuk memenuhi asumsi *Structural Equation Model* (SEM), sampel minimal adalah sebesar 100 dan selanjutnya perbandingan 5 observasi untuk setiap *estimated variable* (Hair, et al, 1998). Pada penelitian ini *estimated* variabelnya sebanyak 35, jadi sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 5 kali 35 yaitu 175.

### 3.3. Metode Pengumpulan Data

Data penelitian ini dikumpulkan dengan *mail survey*, diantar langsung dan *contact person*. *Mail survey* dan *contact person* dilakukan pada KAP yang tidak dapat dijangkau. Pertanyaan kuesioner merupakan pertanyaan tertutup. Masing-masing kuesioner akan disertai dengan surat permohonan untuk mengisi kuesioner yang ditujukan kepada responden. Pertanyaan kuesioner terdiri dari tiga bagian yaitu profesionalisme yang terdiri dari lima karakteristiknya, konflik organisasional profesional, dan *work outcome* yang terdiri dari komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah.

Tiap-tiap kuesioner akan disertai dengan surat permohonan untuk mengisi kuesioner yang ditujukan kepada responden. Kuesioner akan dikirim dalam bentuk paket. Setiap paket akan disertai dengan surat izin penelitian dari Program Pascasarjana / Direktur Akademik Program Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang dan dialamatkan kepada *Managing Partner* KAP.

### **3.4. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel**

Ada sepuluh variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi, kewajiban sosial, konflik organisasional profesional, komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah.

#### **3.4.1. Profesionalisme**

Konsep profesionalisme yang dimaksud dalam penelitian ini menggunakan pendekatan 5 karakteristik yang dikembangkan oleh Hall (1968) yang terdiri dari *community affiliation*, *autonomy demands*, *belief self regulation*, *profesional dedication*, dan *social obligation*. Skala profesional Hall tersebut juga digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) untuk menilai profesionalisme antar auditor intern, Goetz *et al.* (1991), Shafer *et al.* (2002) pada akuntan publik, Snizek (1972) pada profesional berbagai kelompok kerja mencakup dokter, pengacara dan insinyur, dan Sumardi (2001) pada auditor BPKP.

Penelitian ini menggunakan skala Hall yang telah dikembangkan oleh Kalber dan Fogarty (1995) dalam mengukur profesionalisme, yang terdiri dari 20 item pertanyaan,

masing-masing karakteristik terdiri dari 4 item pertanyaan. Dengan menggunakan skala likert responden diminta untuk memilih jawaban dari skala 1 sampai 7 pada setiap pertanyaan. Skor yang tinggi menunjukkan responden memiliki profesionalisme yang tinggi dan sebaliknya.

### **3.4.2. Konflik Organisasional Profesional**

OPC dialami bila seorang profesional bekerja dalam organisasi yang merupakan subjek dari dua sumber kekuasaan yang memiliki legitimasi yang berbeda-beda dan bertentangan yaitu kekuasaan profesional dan kekuasaan birokratis (McGregor *et al.*, (1989). Shafer *et al.* (2002) berpendapat bahwa perselisihan yang potensial antara nilai-nilai profesional dengan nilai-nilai organisasi dikenal sebagai konflik organisasional profesional.

Variabel ini diukur dengan dengan tiga item dimana dua item merupakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Aranya dan Ferris (1984) dan satu item yang dikembangkan oleh Shafer *et al.* (2002). Skala yang digunakan adalah skala Likert 7 poin mulai dari sangat tidak setuju (1) sampai pada sangat setuju (7). Skor yang tinggi menunjukkan bahwa responden mengalami OPC tinggi dan sebaliknya.

### **3.4.3. Komitmen organisasional**

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individual dengan keterlibatan secara khusus dalam organisasi (Nouri dan Parker, 1998) dan Harrel, Chewning dan Taylor (1986). Definisi tentang komitmen organisasional menurut Mowday *et al* (1979) adalah : (1) suatu kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, (2) suatu kesediaan untuk melakukan usaha yang

cukup atas nama organisasi dan (3) suatu keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi.

Variabel komitmen organisasional diukur dengan menggunakan 3 item yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984). Skala didesain untuk mengukur pengaruh komitmen atau tingkat penggabungan emosional pada organisasi. Skala yang digunakan adalah skala Likert 7 poin yaitu mulai dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (7). Skor yang tinggi menunjukkan bahwa responden mempunyai komitmen organisasional yang sangat tinggi terhadap organisasi dan sebaliknya.

#### **3.4.4. Komitmen Profesional**

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya yang dipresepsikan oleh individu tersebut (Rahmawati, 1997). Komitmen profesional yang didasari oleh pemahaman perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas merupakan cerminan dari norma-norma, aturan, dan kode etik profesinya. Norma, aturan, dan kode etik profesi ini berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan menentukan kualitas pekerjaannya. Ini berarti bahwa dalam diri seorang profesional terdapat suatu sistem nilai dan norma yang akan mengatur perilaku mereka dalam proses pelaksanaan tugas atau pekerjaan mereka. Tingkat keinginan untuk mempertahankan sikap profesional tersebut berbeda-beda antara satu sama lain tergantung dari persepsi individu masing-masing.

Komitmen profesional juga didefinisikan sebagai pengabdian kepada pekerjaan dan aspirasi jangka panjang profesi (Steven *et al.*, 2001). Morrow (1993) mendefinisikan komitmen profesional sebagai suatu jenis komitmen pekerjaan yang stabil yang dapat

melebihi pengaruh situasional dan pengaruh perseorangan. Adalah masuk akal untuk menganggap bahwa ketika para profesional merasa sangat terikat dengan profesi mereka, mereka akan memberi prioritas kepada kepentingan profesional mereka ketika menghadapi suatu dilema di tempat kerja.

Variabel komitmen profesional diukur dengan menggunakan 3 item yang dikembangkan oleh Miner (1981). Skala yang digunakan adalah skala Likert 7 poin yaitu mulai dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (7). Skor yang tinggi menunjukkan bahwa responden mempunyai komitmen profesional yang tinggi terhadap profesinya dan sebaliknya.

#### **3.4.5. Kepuasan Kerja**

Konsep kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robins, 1996). Kepuasan kerja yang dimaksud adalah kepuasan kerja akuntan yang bekerja pada organisasi profesi. Variabel kepuasan kerja diukur dengan tiga item yang dikembangkan oleh Aranya dan Ferris (1984). Skala yang digunakan adalah skala Likert 7 poin mulai sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (7). Skor yang tinggi menunjukkan bahwa responden mengalami kepuasan kerja yang tinggi dan sebaliknya.

#### **3.4.6. Keinginan Berpindah**

Keinginan berpindah (*turnover intentions*) dalam penelitian ini diartikan niat individu untuk mencari alternatif pekerjaan (Pasewark dan Strawser, 1996), biasanya diindikasikan dari tingkat komitmen pada organisasi dan kepuasan kerja dari karyawan

(Bambers dan Venkarataman, 2000). *Turnover intention* dalam penelitian ini didasarkan pada niat atau keinginan dan bukan perpindahan aktual.

Variabel ini diukur dengan menggunakan tiga item yang dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) untuk mengukur keinginan berpindah keluar atau keinginan untuk meninggalkan organisasi. Skala yang digunakan adalah skala Likert 5 poin mulai tidak sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (7). Skor yang tertinggi menunjukkan bahwa responden mempunyai niat berpindah yang tinggi dan sebaliknya.

### **3.5. Teknik Analisis**

#### **3.5.1. Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk melihat gambaran umum tentang variable penelitian. analisis ini disajikan dalam bentuk mean, median, kisaran teoritis dan aktual serta deviasi standar.

#### **3.5.2. Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Modelling/SEM*). Teknik tersebut dipilih dengan alasan bahwa SEM memiliki kemampuan menggabungkan *measuremant model* dan *structural model*. Secara simultan dan efisien bila dibandingkan dengan teknik-teknik multivariat lainnya (Hair, Anderson, Tatham dan Black, 1995). Disamping itu teknik ini semakin banyak digunakan oleh para peneliti ilmu sosial. Menurut Agusty (2002) bahwa model pengukuran ditunjukkan untuk dapat mengkonfirmasi dimensi-dimensi yang dikembangkan pada sebuah faktor. Sedangkan model struktural berkenaan dengan



model hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas faktor. Penggunaan model persamaan SEM akan menghasilkan indikator-indikator yang mendukung apakah model yang diajukan adalah model yang fit.

Pada pemodelan yang menggunakan teknik analisis SEM ditempuh beberapa langkah yang harus dilakukan (Agusty, 2002). *Pertama*, mengembangkan model yang berbasis pada teori yang sudah ada. Dalam langkah pengembangan model teoritis, hal yang harus dilakukan adalah melakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan. SEM digunakan bukan untuk menghasilkan sebuah model, tetapi digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut melalui data empiris. Kajian teoritis yang akan diteliti telah dijelaskan sebelumnya dalam telaah teoritis dan kerangka pemikiran teoritis.

Selanjutnya langkah *kedua* adalah membuat *path diagram* yang berdasarkan model kerangka pemikiran teoritis, yang akan mempermudah untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Pada penelitian ini terdapat sepuluh konstruk yang terdiri dari lima konstruk eksogen yaitu karakteristik profesionalisme antara lain afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi, dan kewajiban sosial. Dan lima konstruk endogen yaitu OPC, komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Gambaran lengkap *path diagram* diilustrasikan pada gambar 3.1.

Langkah *ketiga* menyusun *measurement model* dan *structural model* atas dasar *path diagramnya*. *Measurement model* penelitian ini adalah sebagai berikut:

Konstruk eksogen profesionalisme afiliasi komunitas:

$$X1 = \lambda_1 AK + \varepsilon_1$$

$$X2 = \lambda_2 AK + \varepsilon_2$$

$$X3 = \lambda_3 AK + \varepsilon_3$$

$$X4 = \lambda_4 AK + \varepsilon_4$$

Konstruk eksogen profesionalisme kebutuhan otonomi:

$$X5 = \lambda_5 KO + \varepsilon_5$$

$$X6 = \lambda_6 KO + \varepsilon_6$$

$$X7 = \lambda_7 KO + \varepsilon_7$$

$$X8 = \lambda_8 KO + \varepsilon_8$$

Konstruk eksogen profesionalisme keyakinan terhadap peraturan sendiri:

$$X9 = \lambda_9 KPS + \varepsilon_9$$

$$X10 = \lambda_{10} KPS + \varepsilon_{10}$$

$$X11 = \lambda_{11} KPS + \varepsilon_{11}$$

$$X12 = \lambda_{12} KPS + \varepsilon_{12}$$

Konstruk eksogen profesionalisme dedikasi:

$$X13 = \lambda_{13} DD + \varepsilon_{13}$$

$$X14 = \lambda_{14} DD + \varepsilon_{14}$$

$$X15 = \lambda_{15} DD + \varepsilon_{15}$$

$$X16 = \lambda_{16} DD + \varepsilon_{16}$$

Konstruk eksogen profesionalisme kewajiban sosial

$$X17 = \lambda_{17} KS + \varepsilon_{17}$$

$$X18 = \lambda_{18} KS + \varepsilon_{18}$$

$$X19 = \lambda_{19} KS + \varepsilon_{19}$$

$$X20 = \lambda_{20} KS + \varepsilon_{20}$$

Konstruk endogen konflik organisasional profesional

$$X21 = \lambda_{21} OPC + \varepsilon_{21}$$

$$X22 = \lambda_{22} OPC + \varepsilon_{22}$$

$$X23 = \lambda_{23} OPC + \varepsilon_{23}$$

Konstruk endogen komitmen organisasional

$$X24 = \lambda_{24} KOR + \varepsilon_{24}$$

$$X25 = \lambda_{25} KOR + \varepsilon_{25}$$

$$X26 = \lambda26 \text{ KOR} + \epsilon26$$

Konstruk endogen komitmen profesional

$$X27 = \lambda27 \text{ KP} + \epsilon27$$

$$X28 = \lambda28 \text{ KP} + \epsilon28$$

$$X29 = \lambda29 \text{ KP} + \epsilon29$$

Konstruk endogen kepuasan kerja

$$X30 = \lambda30 \text{ KK} + \epsilon30$$

$$X31 = \lambda31 \text{ KK} + \epsilon31$$

$$X32 = \lambda32 \text{ KK} + \epsilon32$$

Konstruk endogen keinginan berpindah

$$X33 = \lambda33 \text{ KB} + \epsilon33$$

$$X34 = \lambda34 \text{ KB} + \epsilon34$$

$$X35 = \lambda35 \text{ KB} + \epsilon35$$

Adapun persamaan struktural (*structural equation*) dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{OPC} = \beta1 \text{ AK} + \beta2 \text{ KO} + \beta3 \text{ KPS} + \beta4 \text{ DD} + \beta5 \text{ KS} + z1$$

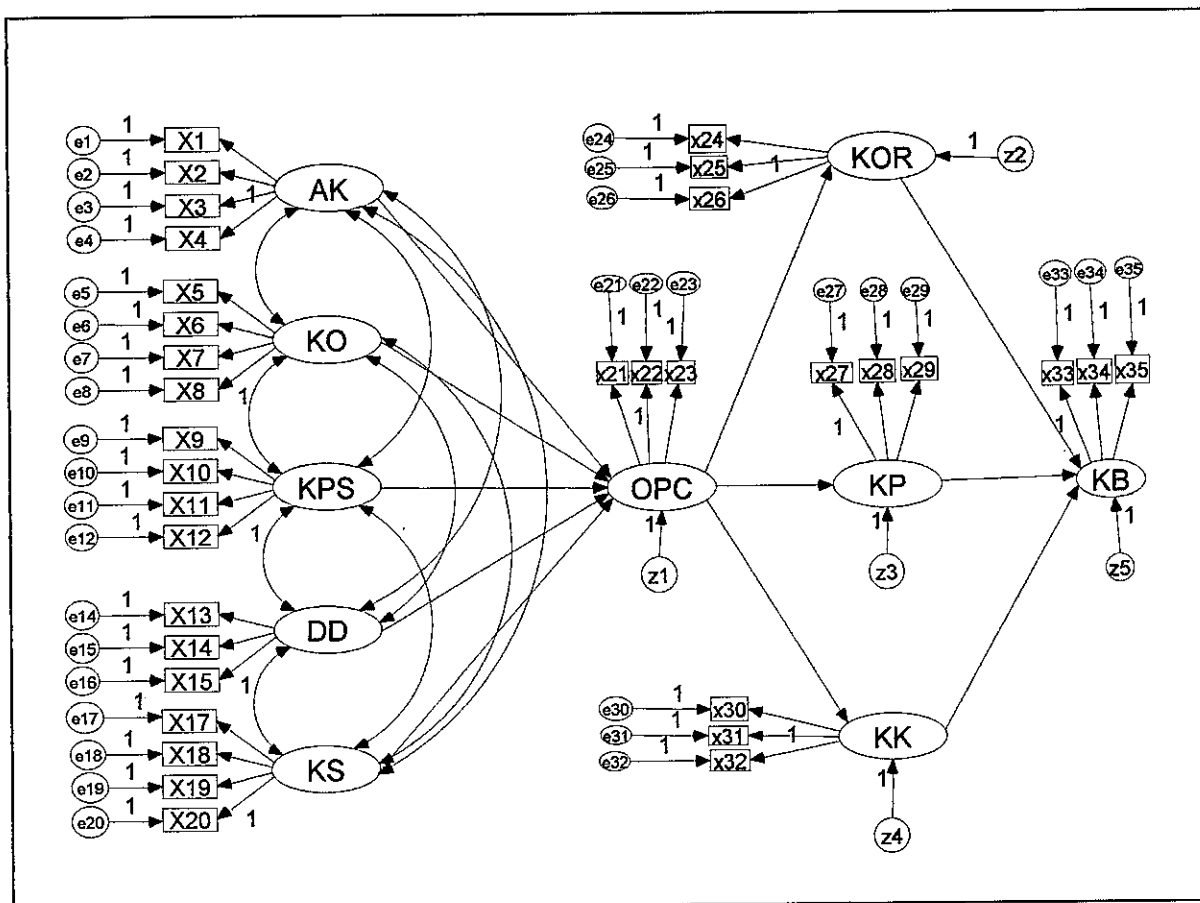
$$\text{KOR} = \beta6 \text{ OPC} + z2$$

$$\text{KP} = \beta6 \text{ OPC} + z3$$

$$\text{KK} = \beta6 \text{ OPC} + z4$$

$$\text{KB} = \beta7 \text{ KOR} + \beta8 \text{ KP} + \beta9 \text{ KK} + z5$$

**Gambar 3.1**  
**DIAGRAM ALUR**



**Keterangan:**

AK = afiliasi komunitas

KO = kebutuhan otonomi

KPS = keyakinan peraturan sendiri

DD = dedikasi

KS = kewajiban sosial

OPC = Organizational-profesional conflict

KOR = komitmen organisasional

KP = komitmen profesional

KK = kepuasan kerja

KB = keinginan berpindah

Langkah *keempat* dilakukan pemilihan matrik input dan teknik estimasi. SEM menggunakan input data yang hanya menggunakan matriks varian atau kovarian atau matriks korelasi untuk keseluruhan estimasi yang dilakukan. Matriks kovarians digunakan karena SEM memiliki keunggulan dalam menyajikan

perbandingan yang valid antara populasi yang berbeda atau sampel yang berbeda, yang tidak dapat disajikan oleh korelasi. Oleh karena itu penelitian ini menguji hubungan kausalitas sehingga menggunakan matriks varians kovarians (Hair *et al.*, 1995). Teknik estimasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Maximum likelihood estimation* karena sampel data memenuhi kriteria yang dipersyaratkan yaitu 100 sampai dengan 200 responden.

Langkah *kelima* yaitu kemungkinan munculnya masalah identifikasi. Problem identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan model yang dikembangkan menghasilkan estimasi yang unik. Bila setiap kali estimasi dilakukan muncul problem identifikasi, maka sebaiknya model dipertimbangkan ulang dengan mengembangkan lebih banyak konstruk. Disebutkan oleh Agusty (2002), beberapa indikasi problem identifikasi:

- a. *Standart error* untuk satu atau beberapa koefisien adalah sangat besar.
- b. Program tidak mampu menghasilkan matriks informasi yang seharusnya disajikan.
- c. Muncul angka-angka yang aneh seperti adanya *varians error* yang negatif.
- d. Munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang didapat (misalnya lebih dari 0,9).

Langkah keenam adalah evaluasi kriteria *goodness-of-fit*. Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness of fit*. Disebutkan oleh Agusty (2002), beberapa indeks kesesuaian

dan *cut-off value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak antara lain:

- a.  $X^2$  – *Chi-Square* statistik, di mana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai *chi-square*-nya rendah. Semakin kecil nilai *chi-square*, semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-off value* sebesar  $p \geq 0.05$ . *cut-off value* untuk nilai *chi-square* dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan *degrees of freedom* (DF).
- b. RMSEA (*The Root Square Error of Approxomation*), yang menunjukkan *goodness fo fit* yang diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0.08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degrees of freedom*.
- c. GFI (*Goodness of Fit Index*), adalah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai denan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah “*better fit*”.
- d. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Indeks*), di mana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0.90.
- e. CMN/DF, adalah *The Minimum Sampel Discrepancy Function pancy Function* yang dibagi dengan *Degree of Freedom*. CMIN/DF tidak lain adalah statistik *chi-square*,  $X^2$  dibagi DF-nya, disebut  $x^2$  relatif. Bila nilai

$\chi^2$  relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.

- f. TLI (*Tucker Lewis Index*), merupakan *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline* model, di mana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah  $\geq 0.95$  dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*.
- g. CFI (*Comparative Fit Index*), di mana bila mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi. Nilai yang direkomendasikan adalah  $\text{CFI} \geq 0.95$ .

Dengan demikian indeks-indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah seperti tabel berikut ini

**Tabel 3.1**  
**Indeks Pengujian Kelayakan Model**

Goodness fo Fit Index	Cut-Off Value
$\chi^2$ – Chi-Square	Diharapkan kecil
Significanced Probabilitas	$\geq 0.05$
RMSEA	$\geq 0.08$
GFI	$\geq 0.90$
AGFI	$\geq 0.90$
CMIN/DF	$\geq 2.00$
TLI	$\geq 0.95$
CFI	$\geq 0.95$

Sumber : Agusty (2002)

Langkah ketujuh yaitu interpretasi dan modifikasi model. Tahap akhir ini adalah melakukan interpretasi dan modifikasi bagi model-model yang tidak memenuhi syarat-syarat pengujian. Hair *et al.* (1995) memberikan pedoman untuk

mempertimbangkan perlu tidaknya modifikasi sebuah model dengan melihat jumlah residual yang dihasilkan oleh model tersebut. Batas keamanan untuk jumlah residual adalah 5%. Bila jumlah residual lebih besar dari 5% dari semua residual kovarians yang dihasilkan oleh model, maka sebuah modifikasi mulai perlu dipertimbangkan. Bila ditemukan bahwa nilai residual yang dihasilkan model cukup besar (yaitu  $\geq 2.58$ ) maka cara lain dalam memodifikasi adalah dengan mempertimbangkan untuk menambah sebuah alur baru terhadap model yang diestimasi itu. Nilai *residual value* yang lebih besar dari 2.58 diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistik pada tingkat 5%.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Responden

Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan 500 kuesioner secara langsung, *contact person* dan melalui *mail survey* kepada akuntan yang bekerja di KAP di wilayah pulau Jawa. Sebanyak 183 akuntan mengembalikan jawabannya. Namun 6 buah jawaban diantaranya tidak dapat diikutsertakan karena pengisiannya tidak lengkap, sehingga kuesioner yang layak dianalisis sebanyak 177 kuesioner tetapi ada beberapa buah jawaban terlalu ekstrim maka untuk memenuhi sampel minimal SEM yaitu 175 maka ada 2 jawaban lagi yang tidak diikutsertakan.

Ringkasan pengiriman dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 4.1

**TABEL 4.1**  
**RINCIAN PENERIMAAN DAN PENGEMBALIAN KUESIONER**

Kuesioner yang didistribusikan	500
Kuesioner yang tidak kembali	317-
Kuesioner yang kembali	183
Kuesioner yang digugurkan (tidak lengkap)	8-
Kuesioner yang digunakan	175
Tingkat pengembalian ( <i>response rate</i> )	$183 / 500 * 100\% = 36,6\%$
Tingkat pengembalian yang digunakan ( <i>usable response rate</i> )	$175 / 500 * 100\% = 35\%$

Sumber: Hasil Penelitian, 2004

Dari data diatas dapat dilihat bahwa untuk pengiriman 500 kuesioner, yang kembali dan layak untuk dianalisis sebanyak 175 kuesioner, dengan tingkat *response rate* 35%. Tingkat *response rate* tersebut diatas tingkat rata-rata *response rate* untuk

ukuran Indonesia dengan rata-rata 10% - 20% (Nur Indriantoro, 1993). Tingginya tingkat *response rate* tersebut karena pengumpulan kuesioner dalam penelitian ini sebagian besar dilakukan dengan *contact person*.

Adapun profil 175 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.2.

**TABEL 4.2**  
**PROFIL RESPONDEN (N=175)**

Keterangan	Jumlah	Persentase
<b>G e n d e r</b>		
Pria	97	54
Wanita	78	46
<b>Pendidikan</b>		
S1/Sarjana	142	81
S2/Magister	33	19
S3/Doktor	-	0
<b>Lama bekerja di perusahaan yang bersangkutan</b>		
> 2 tahun	46	26,3
2 – 5	105	60
5 – 10	24	13,7
> 10		

Sumber : Hasil Penelitian, 2004

Dari tabel 4.2 di atas tampak bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden adalah S-1 sebanyak 142 orang (81%), yang mempunyai profesi sebagai akuntan masa kerja berkisar antara 2 s/d 5 tahun.

#### 4.2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran tentang tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian, yang menunjukkan angka kisaran

teoritis dan sesungguhnya, rata-rata, serta standar deviasi, seperti nampak dalam Tabel 4.3.

**TABEL 4.3**  
**STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN**

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-rata	Standar
Afiliasi Komunitas	4 – 28	14 – 25	20,86	2,46
Kebutuhan Otonomi	4 – 28	14 – 26	21,40	2,12
Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri	4 – 48	14 – 26	20,51	2,52
Dedikasi terhadap Profesi	4 – 28	13 – 23	18,00	2,01
Kewajiban Sosial	4 – 28	15 – 27	21,04	2,30
Konflik Organisasional Profesional	3 – 21	12 – 20	16,57	1,62
Komitmen Organisasional	3 – 21	4 – 13	7,16	1,87
Komitmen Profesional	3 – 21	10 – 21	15,35	2,10
Kepuasan Kerja	3 – 21	4 – 11	6,92	1,76
Keinginan Berpindah	3 – 21	11 – 20	15,97	1,76

Sumber : Data Primer diolah, 2004

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat dijelaskan bahwa jawaban yang diberikan responden untuk variabel Afiliasi Komunitas, berkisar antara 14 – 25 sedangkan kisaran teoritisnya yaitu antara 4 – 28. Nilai rata-rata sebesar 20,86 dan standar deviasinya 2,46. Hal ini menunjukkan bahwa afiliasi komunitas mengarah ke tinggi.

Variabel Kebutuhan Otonomi menunjukkan jawaban responden berkisar antara 4 – 28 sedangkan kisaran teoritis 8 – 26, dengan nilai standar deviasi 2,12. Nilai rata-rata 21,40 menunjukkan bahwa kebutuhan lebih mengarah ke tinggi.

Pengukuran variabel keyakinan terhadap peraturan sendiri diperoleh jawaban dari responden antara 14 – 26, sedangkan kisaran teoritisnya antara 4 – 28. Rata-rata jawaban responden sebesar 20,51 dengan standar deviasi 2,52. Ini menunjukkan bahwa

tanggapan responden berada diatas rata-rata kisaran yang mungkin atau dengan kata lain tingginya tingkat Keyakinan terhadap peraturan sendiri.

Variabel dedikasi terhadap profesi diperoleh jawaban responden cukup bervariasi, skor jawaban berkisar antara 14 – 23, sedangkan kisaran teoritisnya 4 – 28. Nilai rata-rata sebesar 21,37 dengan standar deviasi sebesar 2,21. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden berkisar dari netral sampai dengan tinggi.

Pengukuran variabel kewajiban sosial diperoleh jawaban dari responden berkisar antara 15 – 27, dengan kisaran teoritisnya antara 4 – 28. Rata-rata jawaban responden sebesar 21,04 dengan standar deviasi 2,30. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden cenderung memiliki tingkat jawaban yang relatif tinggi, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata sesungguhnya berada diatas rata-rata kisaran teoritisnya, ini berarti tingginya tingkat kewajiban sosial.

Variabel OPC diperoleh jawaban responden antara 12 – 20, sedangkan kisaran teoritisnya antara 3 – 21. Nilai rata-rata sebesar 16,27 dengan standar deviasi sebesar 1,62. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden berkisar netral sampai tinggi.

Pengukuran variabel komitmen organisasional diperoleh jawaban dari responden berkisar antara 4 - 13, dengan kisaran teoritisnya antara 3 – 21. Rata-rata jawaban responden sebesar 7,16 dengan standar deviasi 1,87. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden cenderung memiliki tingkat jawaban yang relatif rendah, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata sesungguhnya berada dibawah rata-rata kisaran teoritisnya, ini berarti rendahnya tingkat komitmen organisasional.

Pengukuran variabel komitmen profesional diperoleh jawaban dari responden antara 10 - 21, sedangkan kisaran teoritisnya antara 3 – 21. Rata-rata jawaban responden sebesar 15,35 dengan standar deviasi 2,1. Ini menunjukkan bahwa tanggapan responden berada diatas rata-rata kisaran yang mungkin atau dengan kata lain tingginya tingkat komitmen profesional.

Pengukuran variabel kepuasan kerja diperoleh jawaban dari responden berkisar antara 4 - 11, dengan kisaran teoritisnya antara 3 – 21. Rata-rata jawaban responden sebesar 6,92 dengan standar deviasi 1,76. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden cenderung memiliki tingkat jawaban yang relatif rendah, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata sesungguhnya berada dibawah rata-rata kisaran teoritisnya, ini berarti rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Variabel keinginan berpindah diperoleh jawaban responden antara 11 – 20, sedangkan kisaran teoritisnya antara 3 – 21. Nilai rata-rata sebesar 15,97 dengan standar deviasi sebesar 1,76. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden berkisar netral sampai tinggi.

#### **4.3. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Pengujian kelayakan modelnya mengadopsi pendekatan 2 langkah (*2 step modeling*) dimana langkah pertama adalah mengevaluasi kelayakan model pengukuran melalui *confirmatory faktor analisis* yang memuat hubungan antara indikator dengan konstruk dan langkah kedua adalah mengevaluasi *full latent variable model* yang memuat model struktural dan model pengukuran sekaligus.

Evaluasi kelayakan model pengukuran melalui *confirmatory faktor analysis* (CFA) dilakukan konstruk per konstruk (*separate factor analysis*) sebagaimana direkomendasikan oleh Joreskog (1993) dengan maksud mengeliminir adanya kesalahan spesifikasi model pengukuran dan *measurement error* serta menguji validitas dan reliabilitas, atau dengan kata lain model pengukuran harus benar-benar fit dengan data sebelum model struktural dievaluasi.

Aspek-aspek penting yang dievaluasi untuk menunjukkan kebaikan model pengukuran adalah *overall measurement model fit*, unidimensional, validitas dan reliabilitas. *Overall measurement model fit* menunjukkan bahwa model fit dengan data, unidimensionalitas mencerminkan sejauhmana indikator-indikator dari sebuah konstruk memiliki satu kesamaan sifat yang dicerminkan oleh konstruk bersangkutan, validitas menunjukkan kemampuan indikator dalam mempresentasikan konstruk yang diukurnya, reliabilitas menunjukkan tingkat kebebasan indikator dari *measurement error*.

#### 4.3.1. *Measurement Model dengan Confirmatory Factor Analysis*

Sebelum model dianalisis, terlebih dahulu dilakukan *measurement model* (model pengukuran). Setelah model pengukuran dinyatakan fit baru dilakukan analisis model struktural yang memuat hubungan kausal antar variabel. *Measurement model* di uji dengan *confirmatory faktor analysis* (CFA). CFA dimaksudkan untuk mengkonfirmasi apakah indikator-indikator yang digunakan secara tepat mengukur faktor yang dituju oleh indikator-indikator tersebut. CFA juga digunakan untuk menguji aspek *unidimensionalitas*, reliabilitas dan validitas dari indikator-indikator yang menjelaskan sebuah konstruk (Gerbing dan Anderson, 1988). *Unidimensionalitas* merefleksikan

sejauhmana indikator-indikator memiliki satu kesamaan sifat yang mencerminkan *underlying* faktornya (Gerbing dan Anderson, 1988; Hair *et al*, 1998).

Variabel-variabel indikator yang digunakan dalam sebuah model perlu dikonfirmasi apakah memang betul dapat mendefinisikan suatu konstruk yang merupakan *unobserved variable*. Dalam penelitian ini pengujian model pengukuran dilakukan faktor per faktor. Hal ini dilakukan untuk menguji apakah model pengukuran yang dikembangkan benar-benar telah fit dengan data atau tidak (Bagozzi & Baumgartner, 1994).

Prosedur model pengukuran melalui CFA dilakukan melalui tiga tahap (Hair *et al*, 1998). *Pertama*, analisis *overall model fit*, analisis ini dilakukan untuk menguji kesesuaian model dengan mengevaluasi *goodness-of-fit indices*. *Kedua*, analisis faktor *loading* yaitu untuk menganalisis apakah sebuah variable dapat digunakan untuk mengkonfirmasi bahwa variable itu dapat bersama-sama dengan variable lainnya menjelaskan sebuah variable laten. Pedoman untuk analisis ini adalah dibutuhkan variabel yang faktor loadingnya  $\geq 0,40$ . Bila terdapat variabel yang faktor loadingnya kurang dari 0,40, disarankan untuk mengeluarkan variabel yang tidak menjelaskan faktor yang dianalisis (Agusty, 2002). Pada AMOS pengujian signifikansi nilai lamda (faktor loading) dinotasikan pada *standardized regression weight*. Melalui uji C.R. atau Critical Ratio, dimana dibutuhkan nilai  $CR \geq 2,0$ . *Ketiga*, analisis *reliability*. Pada dasarnya uji realibilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan melalui *composite reliability* dan *variance*

*extracted* (Bagozzi dan Baumgartner, 1994). Uji *Composite Reliability* dapat dihitung melalui rumus:

$$\text{Composite Reliability} = \frac{(\sum \text{std.loading})^2}{(\sum \text{std.loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Sumber: Agusty, 2002

Keterangan:

- *Standardized loading* diperoleh dari *standardized regression weight* untuk tiap-tiap indikator yang di dapat dari hasil output AMOS
- $\epsilon_j$  adalah *measurement error* dari tiap indikator. *Measurement error* adalah sama dengan  $1 - \text{reliabilitas indikator}$  yaitu pangkat dua dari *standardized loading* setiap indikator yang dianalisis.
- Ambang batas untuk *composite reliability* adalah  $\geq 0,70$

*Variance Extract* pada prinsipnya adalah menunjukkan jumlah varian dari indikator yang dapat diekstraksi atau dijelaskan oleh variabel latennya. Nilai *variance extract* yang dapat diterima adalah  $\geq 0,50$ . Rumus yang digunakan untuk menghitung *variance extract* adalah:

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{Std.loading}^2}{\sum \text{Std.loading}^2 + \sum \epsilon_j}$$

Sumber: Agusty, 2002

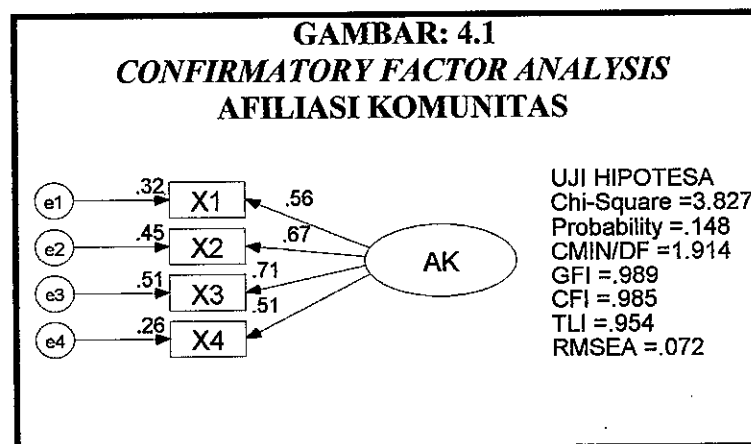
#### 4.3.1.1. *Measurement Model* dengan *Confirmatory Factor Analysis* untuk Karakteristik Profesionalisme

Profesionalisme terdiri dari lima karakteristik yaitu antara lain Afiliasi Komunitas (AK), Kebutuhan Otonomi (KO), Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri (KPS), Dedikasi terhadap profesi (DD) dan Kewajiban Sosial (KS).



#### 4.3.1.1.1. *Measurement Model* dengan *Confirmatory Factor Analysis* untuk Faktor Afiliasi Komunitas

Analisis terhadap *Confirmatory Factor Analysis* akan dilakukan melalui tiga tahap seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. *Pertama*, menguji kelayakan model pengukuran dengan mengevaluasi *goodness-of-fit indices*, dimana hasilnya ditampilkan dalam gambar dibawah ini



Sumber: Hasil Estimasi AMOS, 4.01, 2004

Dari model tersebut dapat dilihat bahwa tidak ada *observed* variabel yang mempunyai *loading* < 0,40 yang menandakan bahwa model pengukuran untuk *Afiliasi Komunitas* telah fit dengan data. Evaluasi terhadap *goodness-of-fit* dari model tersebut disajikan dalam tabel berikut.

**TABEL 4.4**  
**EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT**  
**UNTUK FAKTOR AFILIASI KOMUNITAS**

<i>Goodness-of-Fit</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
Chi Square $\chi^2$	5,991*	3,827	Diharapkan nilai kecil
Derajat Bebas (DF)			
Probability	$\geq 0,05$	0,148	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,072	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,989	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,938	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,914	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,985	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,954	Baik

\* Chi-Square table pada  $\alpha = 0,05$  dan df 2

Sumber : Data Primer diolah, 2004

Tabel diatas menunjukkan bahwa model pengukuran untuk Afiliasi Komunitas menghasilkan tingkat penerimaan yang baik.

Tahap selanjutnya adalah analisis terhadap *loading factor* yang ditunjukkan pada Tabel 4.4. Hasil analisis terhadap nilai *critical ratio* (CR), untuk setiap faktor *loading* menunjukkan bahwa semuanya berada diatas ambang batas 2,0 (pada taraf signifikan 5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa *observed* variabel tersebut secara signifikan merupakan indikator dari Afiliasi Komunitas.

**TABEL 4.5**  
**HASIL ANALISIS *LOADING FACTOR* UNTUK AFILIASI KOMUNITAS**

			<i>Estimate</i>	<i>Standardized Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>
X1	<--	KS	1,151	0,563	0,250	4,608	0,000
X2	<--	KS	1,263	0,674	0,260	4,850	0,000
X3	<--	KS	1,164	0,714	0,214	5,438	0,000
X4	<--	KS	1,000	0,512			

Sumber: Data Primer diolah, 2004

Tahap terakhir adalah analisis reliabilitas. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *variance ectracted* untuk faktor Afiliasi Komunitas dengan menggunakan rumus-rumus di atas dirangkum dan disajikan dalam tabel dibawah ini:

**TABEL 4.6**  
**HASIL PERHITUNGAN *COMPOSITE RELIABILITY* DAN *VARLANCE EXTRACTED* FAKTOR AFILIASI KOMUNITAS**

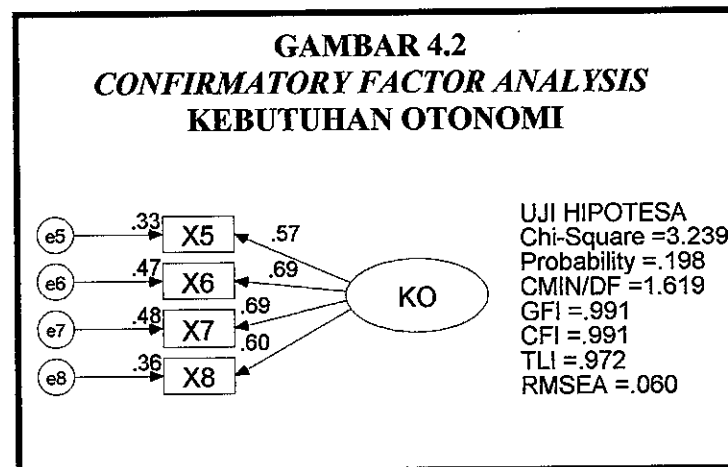
Konstruk	<i>Composite Reliability</i>	<i>Variance Ectracted</i>
Afiliasi Komunitas	0,79	0,51

Sumber: Data Primer diolah, 2004

Dari tampilan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas faktor Afiliasi Komunitas dapat diterima.

#### 4.3.1.1.2. *Measurement Model* dengan *Confirmatory Factor Analysis* untuk faktor Kebutuhan Otonomi

Analisis *Confirmatory Factor Analysis* untuk Kebutuhan Otonomi akan dianalisis sama seperti Afiliasi Komunitas yaitu melalui tiga tahap. Tahap pertama adalah menguji kelayakan model pengukuran dengan mengevaluasi *goodnees-of-fit indices*, dimana hasilnya ditampilkan dalam gambar 4.2.



Dari model tersebut dapat dilihat bahwa tidak ada *observed* variabel yang mempunyai *loading* < 0,40 yang menandakan bahwa model pengukuran untuk Kebutuhan Otonomi telah fit dengan data. Evaluasi terhadap *goodness-of-fit* dari model tersebut disajikan dalam tabel berikut.

**TABEL 4.7**  
**EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT**  
**UNTUK KEBUTUHAN OTONOMI**

<i>Goodness-of-Fit</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
Chi Square $\chi^2$	5,991*	3,239	Diharapkan nilai kecil
Derajat Bebas (DF)			
Probability	$\geq 0,05$	0,198	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,060	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,991	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,943	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,619	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,972	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,991	Baik

\* Chi-Square table pada  $\alpha = 0,05$  dan df 2

Sumber : Data Primer diolah, 2004

Tabel diatas menunjukkan bahwa model pengukuran untuk Kebutuhan Otonomi menghasilkan tingkat penerimaan yang baik.

Tahap selanjutnya adalah analisis terhadap *loading factor* yang ditunjukkan pada tabel 4.8. Hasil analisis terhadap nilai critical ratio (CR), untuk setiap faktor *loading* menunjukkan bahwa semuanya berada diatas ambang batas 2,0 (pada taraf signifikan 5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa *observed* variabel tersebut secara signifikan merupakan indikator dari variabel Kebutuhan Otonomi.

**TABEL 4.8**  
**HASIL ANALISIS *LOADING FACTOR* UNTUK KEBUTUHAN OTONOMI**

			<i>Estimate</i>	<i>Standardized Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>
X5	<--	KO	0,987	0,573	0,189	5,229	0,00
X6	<--	KO	1,084	0,686	0,193	5,515	0,00
X7	<--	KO	0,942	0,689	0,153	6,141	0,00
X8	<--	KO	1,000	0,597			

Sumber: Data Primer diolah 2004

Tahap terakhir adalah analisis reliabilitas. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *variance ectracted* untuk faktor kebutuhan otonomi dengan menggunakan rumus-rumus di atas dirangkum dan disajikan dalam tabel dibawah ini:

**TABEL 4.9**  
**HASIL PERHITUNGAN *COMPOSITE RELIABILITY* DAN *VARIANCE EXTRACTED* FAKTOR KEBUTUHAN OTONOMI**

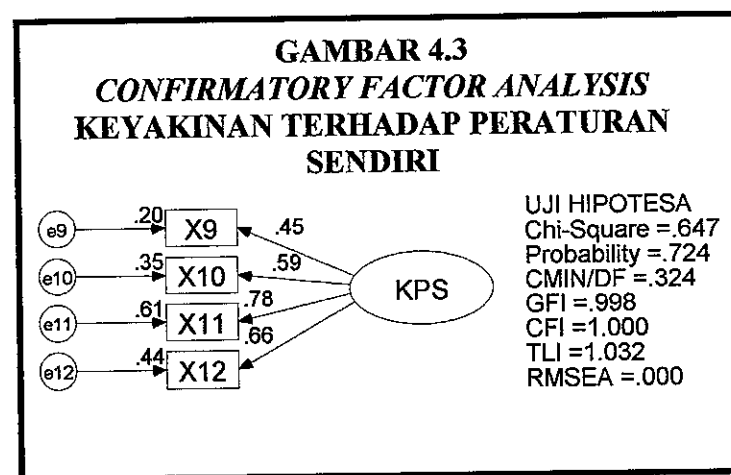
Konstruk	<i>Composite Reliability</i>	<i>Variance Ectracted</i>
Kebutuhan Otonomi	0,79	0,50

Sumber: Data Primer diolah, 2004

Dari tampilan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas faktor Kebutuhan Otonomi dapat diterima.

#### 4.3.1.1.3. *Measurement Model* dengan *Confirmatory Factor Analysis* untuk faktor Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri.

Analisis *Confirmatory Factor Analysis* untuk Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri akan dianalisis melalui tiga tahap. Tahap pertama adalah menguji kelayakan model pengukuran dengan mengevaluasi *goodness-of-fit indices*, dimana hasilnya ditampilkan dalam gambar dibawah ini.



Sumber: Hasil Estimasi AMOS, 4.01, 2004

Dari model tersebut dapat dilihat bahwa tidak ada *observed* variabel yang mempunyai *loading* < 0,40 yang menandakan bahwa model pengukuran untuk Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri telah fit dengan data. Evaluasi terhadap *goodness-of-fit* dari model tersebut disajikan dalam tabel berikut.

**TABEL 4.10**  
**EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT**  
**UNTUK KEYAKINAN TERHADAP PERATURAN SENDIRI**

<i>Goodness-of-Fit</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
Chi Square $\chi^2$	5,991*	0,647	Diharapkan nilai kecil
Derajat Bebas (DF)			
Probability	$\geq 0,05$	0,724	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,000	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,998	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,991	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	0,324	Baik
TLI	$\geq 0,95$	1,032	Baik
CFI	$\geq 0,95$	1,000	Baik

\* Chi-Square table pada  $\alpha = 0,05$  dan df 2

Sumber : Data Primer diolah, 2004

Tabel diatas menunjukkan bahwa model pengukuran untuk Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri menghasilkan tingkat penerimaan yang baik.

Tahap selanjutnya adalah analisis terhadap *loading factor* yang ditunjukkan pada Tabel 4.11. Hasil analisis terhadap nilai critical ratio (CR), untuk setiap faktor *loading* menunjukkan bahwa semuanya berada diatas ambang batas 2,0 (pada taraf signifikan 5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa *observed* variabel tersebut secara signifikan merupakan indikator dari variabel Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri.

**TABEL 4.11**  
**HASIL ANALISIS LOADING FACTOR UNTUK KEYAKINAN TERHADAP**  
**PERATURAN SENDIRI**

			<i>Estimate</i>	<i>Standardized Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>
X9	<--	KPS	0,734	0,451	0,150	4,879	0,00
X10	<--	KPS	0,853	0,594	0,144	5,931	0,00
X11	<--	KPS	0,955	0,782	0,149	6,414	0,00
X12	<--	KPS	1,000	0,662			

Sumber: Data Primer diolah 2004

Tahap terakhir adalah analisis reliabilitas. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *variance extracted* untuk faktor Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri menggunakan rumus-rumus di atas dirangkum dan disajikan dalam tabel dibawah ini:

**TABEL 4.12**  
**HASIL PERHITUNGAN COMPOSITE RELIABILITY DAN VARIANCE**  
**EXTRACTED FAKTOR KEYAKINAN TERHADAP PERATURAN SENDIRI**

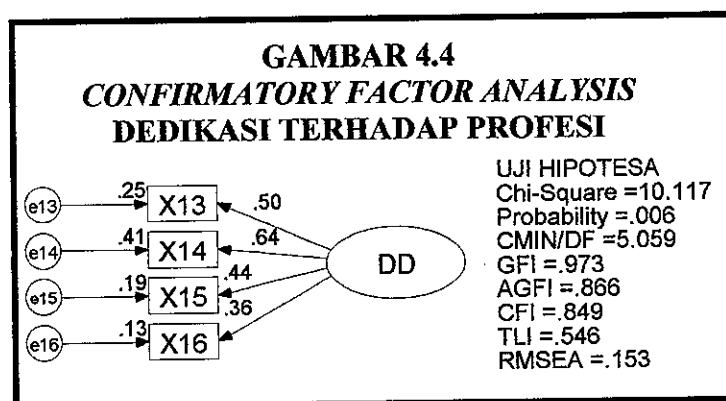
Konstruk	Composite Reliability	Variance Ectracted
Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri	0,79	0,51

Sumber: Data Primer diolah, 2004

Dari tampilan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas faktor dapat Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri diterima.

#### 4.3.1.1.4. *Measurement Model* dengan *Confirmatory Factor Analysis* untuk faktor Dedikasi terhadap profesi dan Kewajiban Sosial.

Analisis *Confirmatory Factor Analysis* untuk Dedikasi terhadap profesi akan dianalisis sama seperti variabel sebelumnya yaitu melalui tiga tahap. Tahap pertama adalah menguji kelayakan model pengukuran dengan mengevaluasi *goodnees-of-fit indices*, dimana hasilnya ditampilkan dalam gambar dibawah ini.





**TABEL 4.13**  
**EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT**  
**UNTUK DEDIKASI TERHADAP PROFESI**

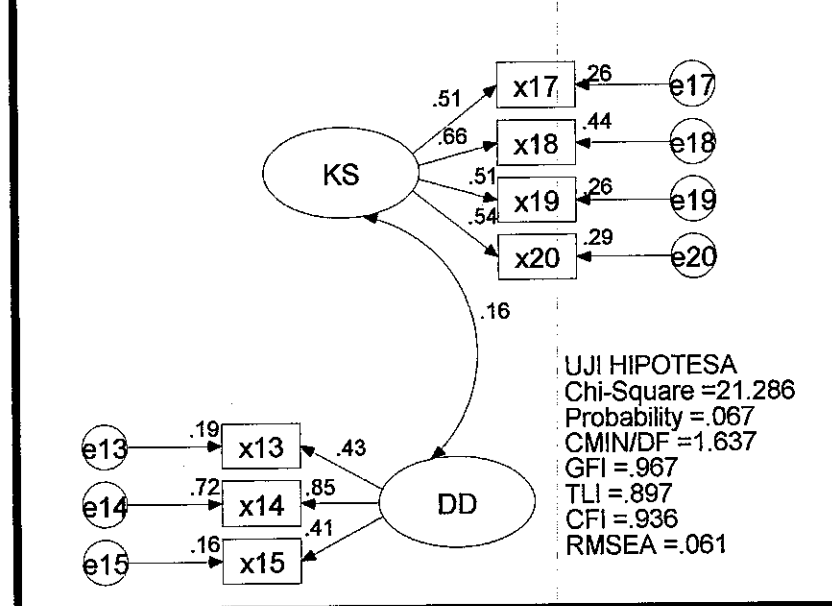
<i>Goodness-of-Fit</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
Chi Square $\chi^2$	5,991*	10,117	Diharapkan nilai kecil
Derajat Bebas (DF)			
Probability	$\geq 0,05$	0,006	Tidak baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,153	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,973	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,866	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2,00$	5,059	Tidak baik
TLI	$\geq 0,95$	0,546	Tidak baik
CFI	$\geq 0,95$	0,849	Marginal

\* Chi-Square table pada  $\alpha = 0,05$  dan df 2

Sumber : Data Primer diolah, 2004

Dari model tersebut dapat dilihat bahwa ada *observed* variabel yang mempunyai *loading*  $\leq 0,40$  yaitu x16 (0,36) sehingga diputuskan x16 tidak dimasukkan dalam analisis lanjutan. Dan dari tabel diatas menunjukkan bahwa model pengukuran untuk Dedikasi terhadap Profesi menghasilkan tingkat penerimaan yang tidak baik karena probabilitas kurang dari 0,05 dan hampir semua indeks tidak baik. Model kemudian diestimasi ulang tetapi kali ini dilakukan bersama dengan faktor lainnya (strategi two-factor model). Hal ini dilakukan karena Dedikasi terhadap profesi kini hanya memiliki 3 indikator. Faktor yang mempunyai indikator kurang dari 4 akan menimbulkan problem identifikasi dan overall model fit tidak dievaluasi karena df akan bernilai sama dengan nol atau bernilai negatif (Bagozzi dan Baumgartner, 1994). Oleh karena itu analisis faktor konfirmatori faktor Dedikasi terhadap profesi akan dilakukan bersama dengan faktor Kewajiban Sosial dan hasilnya adalah sebagai berikut:

**GAMBAR 4.5**  
**CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS**  
**FAKTOR DEDIKASI TERHADAP PROFESI**  
**DAN KEWAJIBAN SOSIAL**



**TABEL 4.14**  
**EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT**  
**UNTUK FAKTOR DEDIKASI TERHADAP PROFESI DAN KEWAJIBAN**  
**SOSIAL**

<i>Goodness-of-Fit</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
Chi Square $\chi^2$	22,361*	21,286	Diharapkan nilai kecil
Derajat Bebas (DF)			
Probability	$\geq 0,05$	0,067	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,061	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,967	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,930	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,637	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,897	Marginal
CFI	$\geq 0,95$	0,937	Marginal

\* Chi-Square table pada  $\alpha = 0,05$  dan df 13

Sumber : Data Primer diolah, 2004

Dari model tersebut dapat dilihat bahwa tidak ada *observed* variabel yang mempunyai *loading*  $\leq 0,40$  yang menandakan bahwa model pengukuran untuk Dedikasi terhadap Profesi dengan Kewajiban Sosial fit dengan data. Evaluasi terhadap *goodness-of-fit* dari model tersebut disajikan dalam tabel diatas menunjukkan bahwa model pengukuran untuk Dedikasi terhadap profesi dan Kewajiban Sosial menghasilkan tingkat penerimaan yang baik.

Tahap selanjutnya adalah analisis terhadap *loading factor* yang ditunjukkan pada Tabel 4.15. Hasil analisis terhadap nilai critical ratio (CR), untuk setiap faktor *loading* menunjukkan bahwa semuanya berada diatas ambang batas 2,0 (pada taraf signifikan 5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa *observed* variabel tersebut secara signifikan merupakan indikator dari variabel Dedikasi terhadap profesi dan Kewajiban Sosial.

**TABEL 4.15**  
**HASIL ANALISIS *LOADING FACTOR* UNTUK DEDIKASI TERHADAP**  
**PROFESI DAN KEWAJIBAN SOSIAL**

			<i>Estimate</i>	<i>Standardized Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>
X13	<--	DD	1,061	0,434	0,291	3,649	0,000
X14	<--	DD	2,126	0,847	0,827	2,571	0,010
X15	<--	DD	1,000	0,406			
X17	<--	KS	1,000	0,511			
X18	<--	KS	1,316	0,663	0,303	4,346	0,000
X19	<--	KS	0,815	0,507	0,215	4,075	0,000
X20	<--	KS	0,928	0,535	0,222	0,180	0,000

Sumber: Data Primer diolah 2004

Tahap terakhir adalah analisis reliabilitas. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *variance extracted* untuk faktor Dedikasi terhadap Profesi dan Kewajiban Sosial

dengan menggunakan rumus-rumus di atas dirangkum dan disajikan dalam tabel dibawah ini:

**TABEL 4.16**  
**HASIL PERHITUNGAN *COMPOSITE RELIABILITY* DAN *VARIANCE***  
***EXTRACTED* FAKTOR DEDIKASI TERHADAP PROFESI**  
**DAN KEWAJIBAN SOSIAL**

Konstruk	<i>Composite Reliability</i>	<i>Variance Ectracted</i>
Dedikasi terhadap Profesi	0,73	0,51
Kewajiban Sosial	0,72	0,50

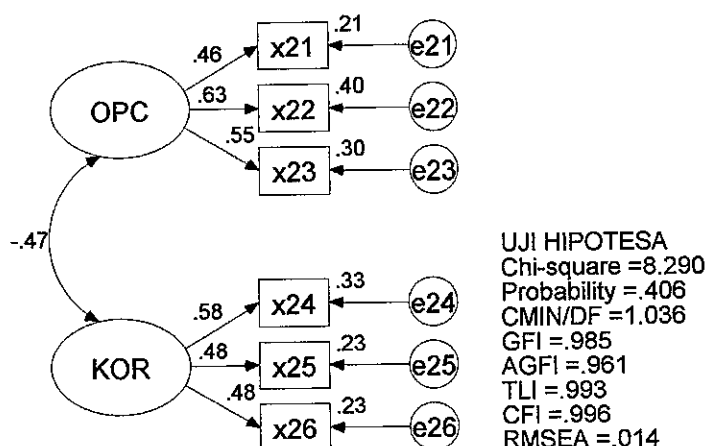
Sumber: Data Primer diolah, 2004

Dari tampilan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas faktor Dedikasi terhadap Profesi dan Kewajiban Sosial dapat diterima.

#### 4.3.1.2. *Measurement Model* dengan *Confirmatory Factor Analysis* untuk faktor Organisasional Profesional Konflik (OPC) dan Komitmen organisasional

Tidak seperti faktor-faktor lainnya, analisis konfirmatori untuk faktor Organisasional Profesional konflik dan Komitmen Organisasional dilakukan bersama (Strategi two-factor model). Hal ini dikarenakan faktor Organisasional Profesional konflik dan komitmen organisasional hanya memiliki 3 indikator. Analisis ini akan melalui tiga tahap seperti faktor lainnya. Tahap pertama adalah menguji kelayakan model pengukuran dengan mengevaluasi *goodnees-of-fit indices*, dimana hasilnya ditampilkan dalam gambar dibawah ini.

**GAMBAR 4.6**  
**CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS**  
**ORGANISASIONAL PROFESIONAL KONFLIK**  
**DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL**



Dari model tersebut dapat dilihat bahwa tidak ada *observed* variabel yang mempunyai *loading*  $\leq 0,40$  yang menandakan bahwa model pengukuran untuk OPC dengan Komitmen Organisasional telah fit dengan data. Evaluasi terhadap *goodness-of-fit* dari model tersebut disajikan dalam tabel 4.17.

**TABEL 4.17**  
**EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT**  
**UNTUK FAKTOR OPC DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL**

<i>Goodness-of-Fit</i>	<i>Cut-off Value</i>	<b>Hasil Model</b>	<b>Keterangan</b>
Chi Square $\chi^2$	15,507*	8,290	Diharapkan nilai kecil
Derajat Bebas (DF)			
Probability	$\geq 0,05$	0,406	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,014	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,985	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,961	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,036	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,993	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,996	Baik

\* Chi-Square table pada  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 8$

Sumber : Data Primer diolah, 2004

Tabel diatas menunjukkan bahwa model pengukuran untuk Konflik Organisasional Profesional dan Komitmen Organisasional menghasilkan tingkat penerimaan yang baik. Tahap selanjutnya adalah analisis terhadap *loading factor* yang ditunjukkan pada Tabel 4.18. Hasil analisis terhadap nilai *critical ratio* (CR), untuk setiap faktor *loading* menunjukkan bahwa semuanya berada diatas ambang batas 2,0 (pada taraf signifikan 5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa *observed* variabel tersebut secara signifikan merupakan indikator dari faktor Konflik Organisasional Profesional dan Komitmen Organisasional.

**TABEL 4.18**  
**HASIL ANALISIS *LOADING FACTOR* UNTUK OPC**  
**DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL**

			<i>Estimate</i>	<i>Standardized Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>
X21	<--	OPC	1,000	0,457			
X22	<--	OPC	1,518	0,631	0.446	3,405	0.001
X23	<--	OPC	1,285	0,548	0.379	3,388	0.001
X24	<--	KOR	1,000	0,576			
X25	<--	KOR	0,825	0,483	0.266	3,094	0.000
X26	<--	KOR	0,796	0,483	0,249	3,199	0.000

Tahap terakhir adalah analisis reliabilitas. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *variance extracted* untuk faktor OPC dan Komitmen Organisasional dengan menggunakan rumus-rumus di atas dirangkum dan disajikan dalam tabel dibawah ini:

**TABEL 4.19**  
**HASIL PERHITUNGAN *COMPOSITE RELIABILITY* DAN *VARIANCE EXTRACTED* FAKTOR OPC DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL**

<b>Indikator</b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>	<b><i>Variance Ectracted</i></b>
OPC	0,74	0,51
Komitmen Organisasional	0,73	0,50

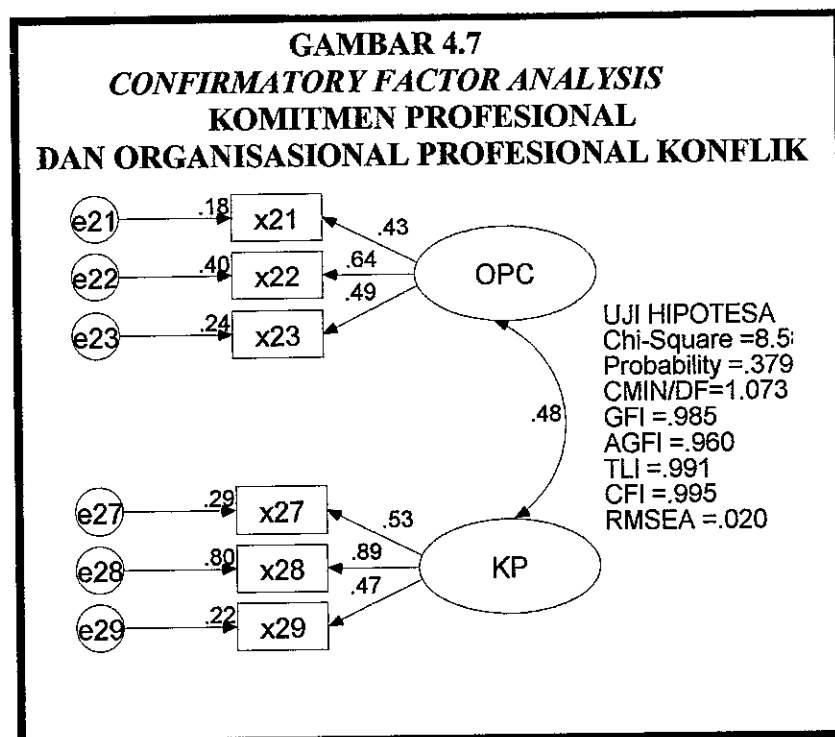
Sumber: Data Primer diolah, 2004

Dari tampilan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas faktor OPC dan Komitmen Organisasional dapat diterima.

#### **4.3.1.3. *Measurement Model* dengan *Confirmatory Factor Analysis* untuk Komitmen Profesional dan Organisasional Profesional Konflik (OPC)**

Analisis konfirmatori untuk faktor Komitmen Profesional dilakukan bersama (Strategi two-faktor model). Hal ini dikarenakan faktor Komitmen Profesional hanya

memiliki 3 indikator. Pada Analisis dengan menggunakan strategi two-faktor model ini dilakukan bersama antara Komitmen Profesional dengan OPC. Analisis ini akan melalui tiga tahap seperti faktor lainnya. Tahap pertama adalah menguji kelayakan model pengukuran dengan mengevaluasi *goodness-of-fit indices*, dimana hasilnya ditampilkan dalam gambar dibawah ini



Dari model tersebut dapat dilihat bahwa tidak ada *observed* variabel yang mempunyai *loading*  $\leq 0,40$  yang menandakan bahwa model pengukuran untuk Komitmen Profesional dan OPC telah fit dengan data. Evaluasi terhadap *goodness-of-fit* dari model tersebut disajikan dalam tabel berikut.



**TABEL 4.20**  
**EVALUASI EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT**  
**UNTUK FAKTOR KOMITMEN PROFESIONAL**  
**DENGAN KONFLIK ORGANISASIONAL PROFESIONAL**

<i>Goodness-of-Fit</i>	<i>Cut-off Value</i>	<i>Hasil Model</i>	<i>Keterangan</i>
Chi Square $\chi^2$	15,507*	8,582	Diharapkan nilai kecil
Derajat Bebas (DF)			
Probability	$\geq 0,05$	0,379	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,020	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,985	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,960	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,073	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,995	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,991	Baik

\* Chi-Square table pada  $\alpha = 0,05$ ,  $df = 8$

Sumber : Data Primer diolah, 2004

Tabel diatas menunjukkan bahwa model pengukuran untuk karakteristik informasi SAM menghasilkan tingkat penerimaan yang baik. Tahap selanjutnya adalah analisis terhadap *loading factor* yang ditunjukkan pada Tabel 4.20. Hasil analisis terhadap nilai *critical ratio* (CR), untuk setiap faktor *loading* menunjukkan bahwa semuanya berada diatas ambang batas 2,0 (pada taraf signifikan 5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa *observed* variabel tersebut secara signifikan merupakan indikator dari faktor Komitmen Profesional dan Konflik Organisasional Profesional.

**TABEL 4.21**  
**HASIL ANALISIS *LOADING FACTOR* UNTUK KOMITMEN PROFESIONAL**  
**DENGAN KONFLIK ORGANISASIONAL PROFESIONAL**

	<i>Estimate</i>	<i>Standardized Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>
X21 <-- OPC	0,768	0,426	0,236	3,251	0,001
X22 <-- OPC	1,294	0,631	0,365	3,550	0.000
X23 <-- OPC	1,000	0,548			
X27 <-- KP	1,255	0,576	0,265	4,503	0.000
X28 <-- KP	2,110	0,483	0,469	4,731	0.000
X29 <-- KP	1,000	0,483			

Sumber : Data Primer diolah, 2004

Tahap terakhir adalah analisis reliabilitas. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *variance ectracted* untuk faktor Komitmen Profesional dengan menggunakan rumus-rumus di atas dirangkum dan disajikan dalam tabel dibawah ini:

**TABEL 4.22**  
**HASIL PERHITUNGAN *COMPOSITE RELIABILITY* DAN *VARIANCE***  
***EXTRACTED* FAKTOR KOMITMEN PROFESIONAL**

<b>Konstruk</b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>	<b><i>Variance Ectracted</i></b>
Komitmen Profesional	0,73	0,50

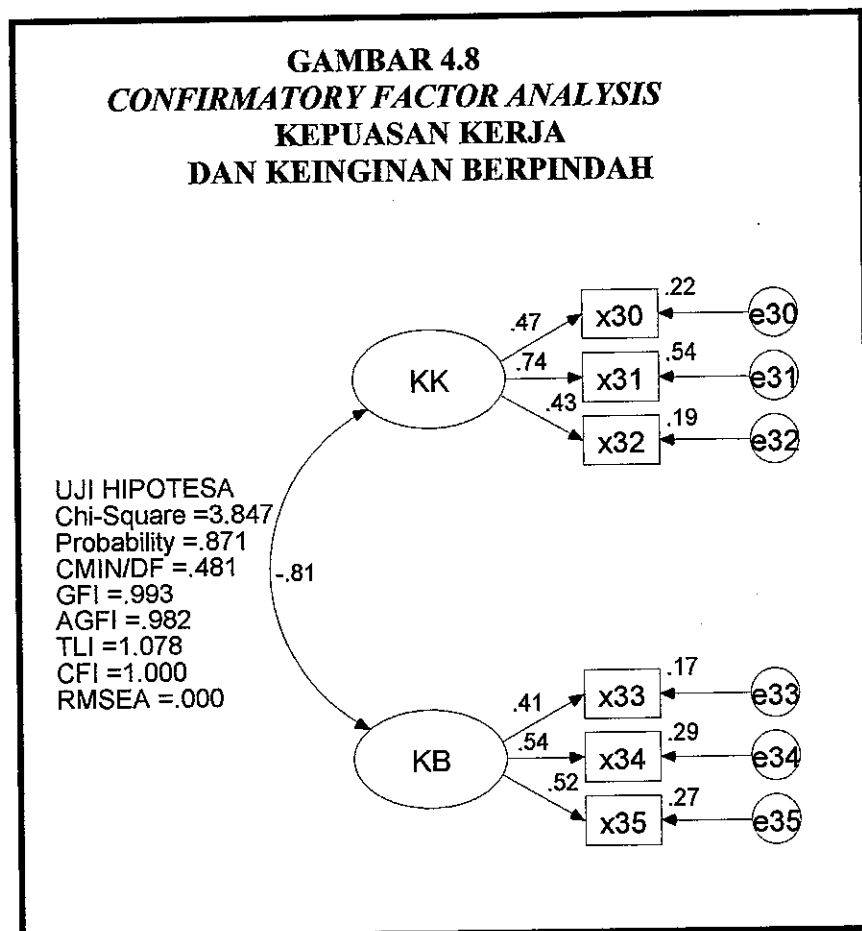
Sumber: Data Primer diolah, 2004

Dari tampilan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas faktor Komitmen Profesional dapat diterima.

#### **4.3.1.4. *Measurement Model* dengan *Confirmatory Factor Analysis* untuk faktor Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah**

Analisis konfirmatori untuk faktor Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah dilakukan bersama (Strategi two-faktor model). Hal ini dikarenakan faktor Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah hanya memiliki 3 indikator. Analisis ini akan melalui

tiga tahap seperti faktor lainnya. Tahap pertama adalah menguji kelayakan model pengukuran dengan mengevaluasi *goodness-of-fit indices*, dimana hasilnya ditampilkan dalam gambar dibawah ini.



Dari model tersebut dapat dilihat bahwa tidak ada *observed* variabel yang mempunyai *loading*  $\leq 0,40$  yang menandakan bahwa model pengukuran untuk Kepuasan Kerja dengan Keinginan Berpindah telah fit dengan data. Evaluasi terhadap *goodness-of-fit* dari model tersebut disajikan dalam tabel berikut.

**TABEL 4.23**  
**EVALUASI EVALUASI OVERALL MEASUREMENT MODEL FIT**  
**UNTUK FAKTOR KEPUASAN KERJA DAN KEINGINAN BERPINDAH**

<i>Goodness-of-Fit</i>	<i>Cut-off Value</i>	<i>Hasil Model</i>	<i>Keterangan</i>
Chi Square $\chi^2$	15,507*	3,847	Diharapkan nilai kecil
Derajat Bebas (DF)			
Probability	$\geq 0,05$	0,871	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,000	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,993	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,982	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	0,481	Baik
TLI	$\geq 0,95$	1,078	Baik
CFI	$\geq 0,95$	1,000	Baik

\* Chi-Square table pada  $\alpha = 0,05$  dan df 8

Sumber : Data Primer diolah, 2004

Tabel 4.23 menunjukkan bahwa model pengukuran untuk Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah menghasilkan tingkat penerimaan yang baik.

Tahap selanjutnya adalah analisis terhadap *loading factor* yang ditunjukkan pada Tabel 4.24. Hasil analisis terhadap nilai *critical ratio* (CR), untuk setiap faktor *loading* menunjukkan bahwa semuanya berada diatas ambang batas 2,0 (pada taraf signifikan 5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa *observed* variabel tersebut secara signifikan merupakan indikator dari faktor Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah.

**TABEL 4.24**  
**HASIL ANALISIS LOADING FACTOR UNTUK KEPUASAN KERJA DAN KEINGINAN BERPINDAH**

	<i>Estimate</i>	<i>Standardized Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>
X30 <-- KK	1,000	0,469			
X31 <-- KK	1,604	0,736	0,390	4,112	0,000
X32 <-- KK	1,093	0,433	0,307	3,566	0,000
X33 <-- KB	1,000	0,411			
X34 <-- KB	1,263	0,542	0,354	3,564	0,000
X35 <-- KB	1,231	0,519	0,356	3,454	0,001

Tahap terakhir adalah analisis reliabilitas. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *variance extracted* untuk faktor Kepuasan Kerja Dan Keinginan Berpindah dengan menggunakan rumus-rumus di atas dirangkum dan disajikan dalam tabel dibawah ini:

**TABEL 4.25**  
**HASIL PERHITUNGAN *COMPOSITE RELIABILITY* DAN *VARIANCE EXTRACTED* FAKTOR KEPUASAN KERJA DAN KEINGINAN BERPINDAH**

Konstruk	<i>Composite Reliability</i>	<i>Variance Ectracted</i>
Kepuasan Kerja	0,74	0,50
Keinginan Berpindah	0,75	0,51

Sumber: Data Primer diolah, 2004

Dari tampilan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas faktor Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah dapat diterima.

#### 4.3.2. Evaluasi Asumsi SEM

Setelah model pengukuran untuk masing-masing konstruk dinyatakan fit dengan data, maka tahap selanjutnya adalah evaluasi *overall model fit* untuk model struktural dan menganalisis parameter estimasi antar faktor. Parameter tersebut menjelaskan hubungan kausalitas antar faktor

Sebelum dilakukan evaluasi terhadap *overall model fit* untuk model struktural dan analisis parameter estimasi antar faktor terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi-asumsi SEM. Pelanggaran asumsi-asumsi penting SEM berdampak serius pada nilai parameter estimasi antar variabel, dan menimbulkan problem identifikasi (Bagozzi dan Baumgartner, 1994).

#### 4.3.2.1. Evaluasi Normalitas Data

Salah satu syarat yang harus dipenuhi apabila teknik yang digunakan *Maximum Likelihood Estimation* adalah dipenuhinya asumsi normalitas. Normalitas data baik secara *univariat* dan *multivariat* dievaluasi dengan menggunakan kriteria nilai kritis (*critical ratio*) sebesar  $\pm 2,58$  (Agusty, 2002). Hasil pengujian normalitas data disajikan pada tabel 4.26.

Pada tabel 4.26 nampak bahwa nilai *skewness* maupun *kurtosis* pada kolom *critical ratio* (CR) masing-masing variabel secara *univariate* berada diantara  $\pm 2,58$ . Normalitas *multivariate* berada diatas  $\pm 2,58$ , tetapi tidak mempengaruhi kesesuaian data dengan model sehingga tidak menjadi masalah dalam model ini.

#### 4.3.2.2. Evaluasi Outliers

*Outliers* merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lain dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal (*univariate*) maupun variabel-variabel kombinasi (*multivariate*). *Outliers* dapat dievaluasi dengan dua cara, yaitu analisis terhadap *univariate outliers* dan analisis terhadap *multivariate outliers*. Deteksi terhadap *univariate outliers* dilakukan dengan mengkonversi nilai absolut setiap observasi menjadi *standardized score* atau *Z-score* dengan nilai rata-rata = 0 (nol) dan nilai standar deviasi = 1 (satu), (Augusty, 2002). Observasi data yang memiliki nilai *Z-score*  $\geq 4$  dikategorikan sebagai *univariate outlier* untuk sample besar atau diatas 80 observasi (Hair, et al, 1998). Hasil pengujian *univariate outlier* ditampilkan pada tabel 4.27.

**TABEL 4.26**  
**UJI NORMALITAS**

Indikator	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
x35	2.000	7.000	-0.212	-1.145	0.703	1.899
x34	4.000	7.000	-0.014	-0.074	-0.575	-1.553
x33	2.000	7.000	-0.085	-0.461	0.399	1.077
x30	1.000	4.000	0.185	0.999	-0.364	-0.983
x31	1.000	4.000	-0.078	-0.423	-0.572	-1.545
x32	1.000	5.000	0.357	1.925	-0.454	-1.227
x29	3.000	7.000	-0.457	-2.466	-0.026	-0.069
x28	3.000	7.000	-0.365	-1.970	-0.076	-0.204
x27	2.000	7.000	-0.207	-1.116	0.216	0.583
x24	1.000	6.000	0.344	1.856	0.429	1.158
x25	1.000	5.000	0.355	1.919	-0.126	-0.341
x26	1.000	5.000	0.442	2.384	0.197	0.532
x23	4.000	7.000	-0.080	-0.433	-0.503	-1.358
x22	4.000	7.000	-0.225	-1.213	-0.533	-1.439
x21	4.000	7.000	-0.020	-0.110	-0.300	-0.811
X17	3.000	7.000	-0.209	-1.127	0.237	0.640
X18	2.000	7.000	-0.226	-1.218	0.029	0.077
X19	3.000	7.000	-0.065	-0.352	-0.341	-0.922
X20	3.000	7.000	-0.399	-2.156	0.082	0.223
X13	2.000	7.000	-0.387	-2.090	0.937	2.530
X14	3.000	7.000	-0.151	-0.815	-0.178	-0.482
X15	4.000	7.000	0.060	0.327	-0.644	-1.739
X9	1.000	7.000	-0.443	-2.394	0.522	1.408
X10	3.000	7.000	-0.256	-1.384	-0.048	-0.131
X11	4.000	7.000	-0.204	-1.101	-0.496	-1.339
X12	3.000	7.000	-0.206	-1.111	-0.417	-1.126
X5	3.000	7.000	-0.142	-0.768	0.262	0.706
X6	3.000	7.000	-0.307	-1.658	-0.459	-1.239
X7	3.000	7.000	-0.021	-0.111	-0.145	-0.392
X8	4.000	7.000	-0.260	-1.403	-0.149	-0.402
X1	3.000	7.000	-0.133	-0.719	-0.256	-0.692
X2	2.000	7.000	-0.387	-2.089	0.445	1.201
X3	3.000	7.000	-0.338	-1.825	-0.316	-0.853
X4	3.000	7.000	-0.191	-1.031	-0.511	-1.380
Multivariate					24.031	3.213

Sumber: Data Primer diolah, 2004

**TABEL 4.27**  
**UJI UNIVARIATE OUTLIERS DENGAN Z-SCORE**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(X1)	175	-1.93602	2.28583	.0000000	1.00000000
Zscore(X2)	175	-2.23548	2.36698	.0000000	1.00000000
Zscore(X3)	175	-1.77643	2.19219	.0000000	1.00000000
Zscore(X4)	175	-2.84569	1.57113	.0000000	1.00000000
Zscore(X5)	175	-1.96129	2.31567	.0000000	1.00000000
Zscore(X6)	175	-2.30602	2.35934	.0000000	1.00000000
Zscore(X7)	175	-1.87355	2.17425	.0000000	1.00000000
Zscore(X8)	175	-1.64716	1.65345	.0000000	1.00000000
Zscore(X9)	175	-1.84286	2.25239	.0000000	1.00000000
Zscore(X10)	175	-2.25613	2.32152	.0000000	1.00000000
Zscore(X11)	175	-1.81947	2.16062	.0000000	1.00000000
Zscore(X12)	175	-2.65359	1.54893	.0000000	1.00000000
Zscore(X13)	175	-2.77126	2.13983	.0000000	1.00000000
Zscore(X14)	175	-2.36155	2.32141	.0000000	1.00000000
Zscore(X15)	175	-2.46108	2.50363	.0000000	1.00000000
Zscore(X16)	175	-3.34427	1.59453	.0000000	1.00000000
Zscore(X17)	175	-2.29048	2.25155	.0000000	1.00000000
Zscore(X18)	175	-2.38038	2.33992	.0000000	1.00000000
Zscore(X19)	175	-2.90200	2.37436	.0000000	1.00000000
Zscore(X20)	175	-3.09318	1.62409	.0000000	1.00000000
Zscore(X21)	175	-1.92597	2.34042	.0000000	1.00000000
Zscore(X22)	175	-1.81656	2.06024	.0000000	1.00000000
Zscore(X23)	175	-2.40418	1.57751	.0000000	1.00000000
Zscore(X24)	175	-1.66005	1.82606	.0000000	1.00000000
Zscore(X25)	175	-1.61435	3.01699	.0000000	1.00000000
Zscore(X26)	175	-1.53726	3.24533	.0000000	1.00000000
Zscore(X27)	175	-2.23416	2.01560	.0000000	1.00000000
Zscore(X28)	175	-2.32745	2.02874	.0000000	1.00000000
Zscore(X29)	175	-2.58412	2.16361	.0000000	1.00000000
Zscore(X30)	175	-1.55659	2.41044	.0000000	1.00000000
Zscore(X31)	175	-1.74655	2.13879	.0000000	1.00000000
Zscore(X32)	175	-1.60895	1.94021	.0000000	1.00000000
Zscore(X33)	175	-2.82146	2.34875	.0000000	1.00000000
Zscore(X34)	175	-1.84673	2.11054	.0000000	1.00000000
Zscore(X35)	175	-1.80632	1.84106	.0000000	1.00000000
Valid N (listwise)	175				

Sumber: Data Primer diolah, 2004

Dari hasil pengujian terlihat bahwa tidak ada nilai *Z-score* yang lebih besar atau sama dengan 4 dengan standar deviasi sebesar satu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada *univariate outliers* dalam data yang dianalisis. Walaupun data yang dianalisis



menunjukkan tidak ada *outliers* pada tingkat *univariate*, tetapi observasi-observasi itu mungkin dapat menjadi *outliers* bila sudah dikombinasikan (*multivariate outliers*).

Evaluasi terhadap *multivariate outlier* dilakukan dengan menggunakan kriteria jarak *mahalanobis* pada tingkat  $p < 0,001$ . Jarak *mahalanobis* dievaluasi dengan menggunakan  $\chi^2$  pada derajat bebas sebesar jumlah indikator (Augusty, 2002). Dalam penelitian ini digunakan 35 indikator. Oleh karena itu semua kasus yang mempunyai *mahalanobis distance* yang lebih besar dari  $\chi^2 (35, 0,001) = 66,619$  adalah *multivariate outlier*. Berikut ini ditunjukkan hasil uji *multivariate outliers* dengan mengambil 5 (lima) observasi sejauh dari *centroid* seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**TABEL 4.28**  
**UJI MULTIVARIATE OUTLIERS**

Observation Number	Mahalanobis d-squared
78	81,404
149	65,221
54	64,084
4	57,248
150	56,735

Sumber: Data Primer diolah, 2004

Pada table diatas tampak bahwa observasi no 78 mempunyai jarak Mahalanobis sebesar 81,404. Sementara *chisquare* table pada  $df = 35$  (jumlah indikator atau *observed variables*) pada  $\alpha = 0,001$  adalah sebesar 66,619 sehingga dikatakan mempunyai *multivariate outliers*. Tetapi hal ini tidak masalah karena menggambarkan kondisi riil responden dan tidak mempengaruhi normalitas data, dan tidak mempengaruhi penerimaan model.

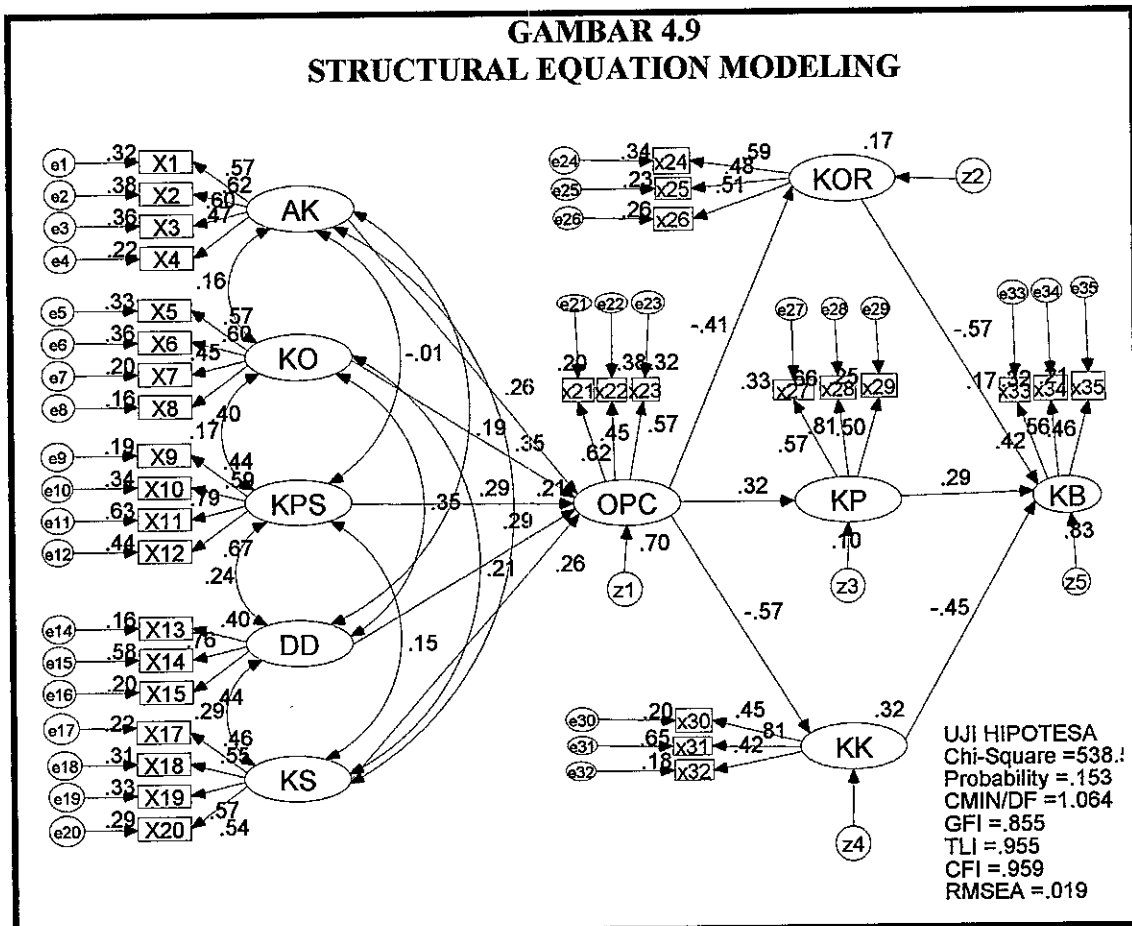
#### 4.3.2.3. *Multicollinearity* atau *Singularity*

*Multicollinearity* atau *singularity* dapat dideteksi melalui *Determinant of Sample Covariance Matrix*. Nilai determinasi yang sangat kecil atau menjauhi angka nol menunjukkan indikasi terdapatnya *multicollinearity* atau *singularity* (Agusty, 2002). Nilai determinasi dari hasil pengolahan program AMOS 4.01 diperoleh nilai sebesar 2,5029e-009. Nilai tersebut jauh diatas angka nol, ini memberikan indikasi tidak adanya masalah *multicollineariy* atau *singularity*.

#### 4.3.3. Analisis *Full Structural Equation Modeling* (SEM)

Setelah model dianalisis melalui analisis faktor konfirmatori, selanjutnya adalah mengevaluasi kriteria-kriteria *overall model fit*. *Overal model fit* menunjukkan sejauhmana tingkat kesesuaian antara matriks varian-kovarian sampel dengan matriks varians-kovarian yang diprediksi oleh model atau dengan kata lain, sejauhmana model yang dikembangkan oleh peneliti konsisten dengan data. Hasil estimasi *full latent variable model* ditampilkan dalam gambar 4.9 berikut.

**GAMBAR 4.9**  
**STRUCTURAL EQUATION MODELING**



Sumber: Data Primer diolah, 2004

Adapun evaluasi kriteria-kriteria *overall model fit* beserta keputusan yang diambil ditampilkan pada tabel 4.29 berikut.

**TABEL 4.29**  
**EVALUASI OVERALL MODEL FIT**  
**MODEL STRUCTURAL EQUATION MODELING**

<i>Goodness-of-Fit</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
Chi Square $\chi^2$	559,438*	538,580	Diharapkan nilai kecil
Derajat Bebas (DF)			
Probability	$\geq 0,05$	0,153	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,019	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,855	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,830	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,064	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,955	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,959	Baik

\* Chi-Square table pada  $\alpha = 0,05$  dan df 506

Sumber : Data Primer diolah, 2004

Hasil pengujian atas *full structural equation model* menghasilkan nilai kesesuaian yang baik untuk dapat menerima model penelitian yang diajukan. Meskipun nilai indeks GFI dan AGFI adalah marginal. Namun hal ini tidak menjadi permasalahan yang serius karena GFI maupun AGFI sangat dipengaruhi oleh kompleksitas model dan ukuran sampel (Bagozzi dan Baumgartner, 1994; Gerbing dan Anderson, 1993), sehingga GFI dan AGFI masih dapat diterima atau menurut (Hair et.al, 1998) dikategorikan sebagai *marginal fit*. Secara keseluruhan bisa disimpulkan bahwa *Full Latent Variable Model* yang dispesifikasi dalam penelitian ini telah *fit* dengan data.

#### 4.3.4 Uji Hipotesis dan Pembahasan

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada Bab 2, dilakukan dengan melihat nilai *regression weights* pada kolom C.R yang dihasilkan oleh program AMOS 4.01. Nilai C.R dibandingkan dengan nilai kritisnya yaitu  $\pm 1,96$  pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Jika nilai C.R hasil pengolahan lebih besar dari nilai

kritisnya dengan tingkat signifikansi ( $p \leq 0,05$ ) maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Sebaliknya bila nilai C.R lebih kecil dari nilai kritisnya dengan tingkat signifikansi ( $p \geq 0,05$ ) maka hipotesis yang diajukan ditolak. Hasil estimasi untuk parameter masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogennya ditampilkan dalam tabel berikut:

**TABEL 4.30**  
**HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI PARAMETER ESTIMASI UNTUK**  
**MODEL *STUCTURAL EQUATION MODELING***

Variabel			Estimasi	S.E.	C.R.	P	Keputusan
OPC	<--	KPS	0.112	0.055	2.032	0.042	Positif dan Signifikan
OPC	<--	DD	0.256	0.123	2.090	0.037	Positif dan Signifikan
OPC	<--	KS	0.195	0.095	2.039	0.041	Positif dan Signifikan
OPC	<--	KO	0.379	0.162	2.342	0.019	Positif dan Signifikan
OPC	<--	AK	0.192	0.092	2.092	0.036	Positif dan Signifikan
KK	<--	OPC	-0.679	0.219	-3.098	0.002	Negatif dan Signifikan
KP	<--	OPC	0.543	0.213	2.554	0.011	Positif dan Signifikan
KOR	<--	OPC	-0.567	0.204	-2.773	0.006	Negatif dan Signifikan
KB	<--	KOR	-0.466	0.162	-2.877	0.004	Negatif dan Signifikan
KB	<--	KP	0.191	0.084	2.273	0.023	Positif dan Signifikan
KB	<--	KK	-0.419	0.157	-2.668	0.008	Negatif dan Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2004

#### 4.3.4.1. Pembahasan hipotesis 1

Hipotesis 1 menyatakan bahwa semakin tinggi karakteristik profesionalisme yaitu afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi terhadap profesi dan kewajiban sosial maka akan semakin tinggi konflik organisasional profesional. Tujuan hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah profesionalisme yang tinggi dalam suatu organisasi akan mempengaruhi akan menyebabkan tingginya konflik organisasional profesional. Berdasarkan hasil analisis data seperti yang disajikan dalam table 4.23, diperoleh bahwa nilai C.R, hubungan faktor

profesionalisme afiliasi komunitas terhadap konflik organisasional profesional sebesar 2,092. Nilai *C.R.* tersebut berada di atas nilai kritis  $\pm 1,96$  atau dengan melihat  $p=0,036$  berada di bawah nilai signifikan 0,05. Untuk faktor kebutuhan otonomi nilai *C.R.* sebesar 2,342 dengan nilai  $p=0,019$ , faktor keyakinan terhadap peraturan sendiri nilai *C.R.* sebesar 2,032 dengan nilai  $p=0,042$ . Faktor dedikasi terhadap profesi memiliki nilai *C.R.* sebesar 2,090 dengan nilai  $p=0,037$ . dan yang terakhir faktor kewajiban sosial memiliki nilai *C.R.* sebesar 2,039 dengan nilai  $p=0,041$ . Sehingga semua karakteristik profesionalisme berhubungan positif signifikan terhadap OPC.

Berdasarkan hasil pengolahan statistik deskriptif data pada tabel 4.3. menunjukkan bahwa jawaban responden tentang semua karakteristik profesionalisme memiliki skor yang tinggi yang mengindikasikan tingginya tingkat profesionalisme, begitu juga jawaban responden tentang konflik organisasional profesional juga memiliki skor yang tinggi yang mengindikasikan tingginya tingkat konflik organisasional profesional. Hal ini mendukung dan memperkuat hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semakin tinggi masing-masing karakteristik profesionalisme maka akan semakin tinggi konflik organisasional profesional.

Hasil uji hipotesis pertama sedikit berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa hanya faktor dedikasi terhadap profesi dan kebutuhan otonomi saja yang mempunyai hubungan dengan OPC. Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Shafer *et al* (2002) pada organisasi profesi di Amerika menunjukkan bahwa terdapat karakteristik yang berbeda antara organisasi profesi di Indonesia dan di Amerika yang dimungkinkan karena perbedaan budaya organisasi

yang dianut, bentuk struktur organisasi, rentang kekuasaan, kondisi politik, dan fiskal, posisi tawar yang belum baik antar pekerja dengan pemberi kerja yang berbeda antara di Indonesia dan Amerika. Penelitian yang dilakukan oleh Indriantoro (1993), menyimpulkan bahwa perbedaan budaya antara Indonesia dan Amerika Serikat serta negara-negara Barat lainnya memiliki sumbangan yang substantif terhadap hasil yang tidak signifikan (lihat juga Robbins, 1996).

#### 4.3.4.2. Pembahasan hipotesis 2

Hipotesis 2 menyatakan bahwa OPC mempunyai hubungan yang positif dengan keinginan berpindah melalui penurunan Komitmen organisasional. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai *C.R.*, hubungan OPC dengan Komitmen organisasional -2,773 dengan probabilitas sebesar 0,006, hubungan komitmen organisasional dengan keinginan berpindah -2,887 dengan probabilitas sebesar 0,004. Nilai tersebut berada diatas nilai kritis  $\pm 1,96$  dengan *probability* level dibawah nilai signifikansi 0,05 dan hasil ini membuktikan bahwa hipotesis 2 diterima.

Dari hasil pengolahan statistik deskriptif data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang komitmen organisasional memiliki skor yang rendah yang berarti bahwa karyawan memiliki tingkat komitmen organisasional yang rendah, dan jawaban responden tentang keinginan berpindah memiliki skor yang tinggi yang mengindikasikan tingginya tingkat keinginan berpindah. Hal ini mendukung dan memperkuat hipotesis 2, jadi konflik organisasional profesional yang tinggi menyebabkan rendahnya komitmen organisasional sehingga keinginan berpindahpun menjadi tinggi.

Karyawan yang profesional akan nampak mempunyai tingkat komitmen organisasional yang rendah jika organisasi membuat permintaan terhadap individu yang bertentangan dengan nilai profesional mereka yang menyebabkan timbulnya konflik (Meixner dan Bline, 1989). Setiap organisasi berkeinginan untuk mempekerjakan karyawan dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Gibson *et al* (1977) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk mencari pekerjaan alternatif.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Aranya dan Ferris (1984), Mc Gregor *et al* (1989), Brierly dan Cowton (2000), Shafer *et al* (2002), Jantje (2003) yang menyatakan OPC berhubungan negatif dengan Komitmen Organisasional. Kemudian hasil penelitian yang menyatakan komitmen organisasional berhubungan negatif dengan keinginan berpindah sesuai dengan penelitian Meixner dan Bline (1989), Suwandi dan Nur Indriarto (1999) dan Shafer *et al* (2002).

#### **4.3.4.3. Pembahasan hipotesis 3**

Hipotesis 3 menyatakan bahwa konflik organisasional profesional (OPC) akan berhubungan positif dengan keinginan berpindah melalui peningkatan komitmen profesional. Berdasarkan hasil analisis data seperti pada tabel 4.23 dapat dilihat bahwa nilai *C.R.* hubungan antara OPC dengan Komitmen profesional sebesar 2,554 dengan tingkat signifikansi ( $p=0,011$ ), sedangkan nilai *C.R.* hubungan antara Komitmen profesional dengan keinginan berpindah sebesar 2,273 dengan tingkat signifikansi



( $p=0,023$ ). Nilai *C.R.* tersebut berada diatas nilai kritis  $\pm 1,96$  dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Dari hasil pengolahan statistik deskriptif data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang komitmen profesional memiliki skor yang tinggi yang berarti bahwa karyawan memiliki tingkat komitmen profesional yang tinggi, dan jawaban responden tentang keinginan berpindah memiliki skor yang tinggi yang mengindikasikan tingginya tingkat keinginan berpindah. Hal ini mendukung dan memperkuat hipotesis 3, jadi konflik organisasional profesional yang tinggi menyebabkan rendahnya komitmen profesional sehingga keinginan berpindahpun menjadi tinggi.

Para profesional yang merasa terikat denga profesi mereka akan memberikan prioritas kepada kepentingan profesional ketika mereka menghadapi dilema di tempat kerja. Demikian pula ketika profesional dihadapkan pada konflik antara nilai-nilai organisasional dengan profesional karyawan akan cenderung tidak komitmen terhadap organisasinya tetapi lebih komitmen terhadap profesinya (Aranya dan Ferris, 1995). Jika karyawan nampak tidak komitmen terhadap organisasi dan lebih komitmen terhadap profesinya maka sangatlah masuk akal jika menimbulkan keinginan berpindah.

Temuan ini sesuai dengan penelitian Aranya dan Ferris (1984) yang menyatakan OPC berhubungan positif dengan komitmen organisasional, seperti juga ditemukan oleh Brierley dan Cowton (2000). Kemudian Meixner dan Bline (1989) menyatakan karyawan yang diminta untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan nilai profesionalnya akan lebih komitmen terhadap profesinya sehingga menimbulkan keinginan berpindah.

#### 4.3.4.4. Pembahasan hipotesis 4

Hipotesis 4 menyatakan bahwa konflik organisasional profesional (OPC) akan berhubungan positif dengan keinginan berpindah melalui penurunan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis data seperti pada tabel 4.23 dapat dilihat bahwa nilai *C.R.* hubungan antara OPC dengan kepuasan kerja sebesar  $-3,098$  dengan tingkat signifikansi ( $p=0,002$ ), sedangkan nilai *C.R.* hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah sebesar  $-2,668$  dengan tingkat signifikansi ( $p=0,008$ ). Nilai *C.R.* tersebut berada diatas nilai kritis  $\pm 1,96$  dengan tingkat signifikansi dibawah  $0,05$ . Dengan demikian hipotesis 4 diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan statistik deskriptif data pada tabel 4.3. menunjukkan bahwa jawaban responden tentang kepuasan kerja memiliki skor yang rendah yang mengindikasikan rendahnya tingkat kepuasan kerja, sedangkan jawaban responden tentang keinginan berpindah memiliki skor yang tinggi yang mengindikasikan tingginya tingkat keinginan berpindah. Hal ini mendukung dan memperkuat hipotesis alternatif 4. Jadi ketika terjadi konflik antara organisasi dengan profesi, kepuasan kerja akan menurun yang pada akhirnya menyebabkan keinginan berpindah yang tinggi.

Semakin tinggi konflik organisasional profesional akan dapat menurunkan kepuasan kerja karena tidak ada kenyamanan dalam bekerja dan selalu merasa tertekan. Tidak mengherankan jika hal tersebut pada akhirnya menimbulkan keinginan berpindah. Temuan tersebut sesuai dengan penelitian Sorensen dan Sorensen (1974), Aranya dan Ferris (1984), Shafer *et al* (2002), Jantje (2003), dan Harel *et al* (1986).

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN KETERBATASAN

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara karakteristik profesionalisme dengan konflik organisasional profesional dan *work outcome*, menggunakan unit analisis akuntan yang bekerja di KAP di pulau Jawa, dengan mengajukan 4 hipotesis alternatif. Pada hasil pengujian hipotesis dihasilkan penerimaan terhadap semua hipotesis yang diajukan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa dimensi-dimensi profesionalisme yaitu afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi terhadap profesi dan kewajiban sosial, semuanya berhubungan positif dengan konflik organisasional profesional atau dengan kata lain semakin tinggi tingkat profesionalisme maka akan semakin tinggi konflik yang mungkin terjadi antara organisasi dengan profesi. Para auditor yang berdedikasi kepada profesi mereka, akan merasakan suatu perasaan yang lebih kuat terhadap keanggotaannya dalam komunitas profesional, dan siapa yang lebih betul-betul merasa terikat dengan nilai profesional tradisional seperti otonomi, peraturan diri sendiri, dan kewajiban sosial harus mempunyai suatu kepekaan yang lebih tinggi terhadap permintaan organisasi yang mendorong kearah kompromi dari nilai-nilai organisasional dan profesionalnya yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik organisasional profesional. Ketika terjadi dilema atau konflik ditempat kerja dimana organisasi membuat permintaan terhadap individu yang bertentangan dengan nilai profesional mereka, maka karyawan yang profesional akan tampak lebih tidak komitmen

terhadap organisasi dan komitmen terhadap profesinya, sehingga menimbulkan keinginan berpindah. Sehingga semakin tinggi konflik organisasional profesional maka akan semakin rendah komitmen organisasional sehingga keinginan berpindahpun menjadi tinggi. Sebaliknya semakin tinggi konflik organisasional profesional maka akan semakin tinggi komitmen profesional sehingga keinginan berpindahpun menjadi tinggi. Konsekuensi dari konflik organisasional profesional adalah timbulnya ketidakpuasan kerja, karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja karena selalu mengalami konflik dan dilema antara nilai-nilai organisasi yang harus dipatuhi dengan nilai-nilai profesional. Kepuasan kerja biasanya ditemukan mempunyai hubungan yang negatif dengan keinginan berpindah.

Hasil uji hipotesis pertama sedikit berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa hanya dimensi dedikasi terhadap profesi dan kebutuhan otonomi saja yang mempunyai hubungan dengan OPC. Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Shafer *et al* (2002) pada organisasi profesi di Amerika menunjukkan bahwa terdapat karakteristik yang berbeda antara organisasi profesi di Indonesia dan di Amerika yang dimungkinkan karena perbedaan budaya organisasi yang dianut, bentuk struktur organisasi, rentang kekuasaan, kondisi politik, dan fiskal, posisi tawar yang belum baik antar pekerja dengan pemberi kerja yang berbeda antara di Indonesia dan Amerika. Penelitian yang dilakukan oleh Indriantoro (1993), menyimpulkan bahwa perbedaan budaya antara Indonesia dan Amerika Serikat serta negara-negara Barat lainnya memiliki sumbangan yang substantif terhadap hasil yang tidak signifikan (lihat juga Robbins, 1996).

## 5.2. Implikasi

Analisis SEM dengan program AMOS mempunyai sensitivitas yang tinggi terhadap normalitas data, sehingga penelitian berikutnya dapat membandingkan dengan program analisis SEM lainnya seperti Lisrel yang tidak terlalu sensitif terhadap asumsi normalitas.

Diterimanya hipotesis yang disusun memberikan implikasi dan justifikasi bahwa profesionalisme yang tinggi mengindikasikan adanya konflik, konflik yang terjadi antara organisasi dengan profesionalisme sepenuhnya tidak bisa dihindari oleh organisasi profesi khususnya profesi Akuntan. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengevaluasi dan mengurangi konflik antara organisasi dengan profesionalisme atau sering disebut dengan konflik organisasional profesional dengan cara memberikan keleluasaan pada akuntan untuk bertindak sesuai dengan pertimbangan profesionalismenya dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional, komitmen profesional dan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan menekan keinginan berpindah karyawan. Organisasi harus dapat menciptakan keselarasan dan kesesuaian antara individu dengan nilai – nilai organisasi agar dapat mengurangi konflik. Organisasi dapat membantu karyawan untuk memenuhi harapan mereka dengan menyediakan suatu lingkungan yang mendukung nilai-nilai profesional sehingga karyawan akan merasa lebih terikat dengan organisasi tersebut.

Penelitian ini juga memberikan implikasi teoritis yang penting. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap sikap dan perilaku para pekerja. Salah satunya hubungan antara organisasi dan profesional yang bekerja dalam organisasi profesi. Hubungan tersebut dikarakteristikan memiliki potensi untuk menimbulkan konflik dengan

asumsi bahwa ada ketidaksesuaian antara norma nilai yang dianut oleh profesi dengan norma dan nilai yang dianut organisasi. Para auditor yang mencetak skor nilai yang tinggi pada orientasi profesional akan lebih mungkin untuk mengindikasikan adanya konflik yang terjadi antara nilai-nilai profesional dengan organisasi. Para auditor yang berdedikasi kepada profesi mereka, akan merasakan suatu perasaan yang lebih kuat terhadap keanggotaanya dalam komunitas profesional, dan siapa yang lebih betul-betul merasa terikat dengan nilai profesional tradisional seperti otonomi, peraturan diri sendiri, dan kewajiban sosial harus mempunyai suatu kepekaan yang lebih tinggi terhadap permintaan organisasi yang mendorong kearah kompromi dari nilai-nilai organisasional dan profesionalnya. Temuan ini sangat penting untuk pengembangan teori tentang profesionalisme di masa yang akan datang.

Penelitian ini merupakan penelitian yang relatif baru yang menerapkan suatu konsep multidimensional profesionalisme yang dihubungkan dengan konflik organisasional profesional pada para akuntan. Ada banyak peluang untuk penelitian dimasa yang akan datang dengan topik yang serupa, misalnya apakah profesionalisme, termasuk komitmen untuk memelihara kode etik yang tinggi akan mempengaruhi pertimbangan (*judgment*) akuntan ketika terjadi konflik.

### **5.3. Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, yaitu:

1. Model yang diajukan masih relatif baru, diperlukan pengujian kembali atas model dan instrumen-instrumen yang digunakan.

2. Adanya indikasi masalah pada uji kesesuaian model yang Kurang baik (*marginal*) atau dengan kata lain model penelitian menghasilkan konfirmasi yang kurang baik atas hubungan kausalitas antar variabel.
3. Pemilihan sampel yang berada dalam lingkup yang relatif kecil dan menggunakan satu wilayah tertentu saja, sehingga mengurangi kemampuan generalisasi temuan ini.
4. Metode yang digunakan untuk penyebaran kuesioner yaitu dengan *contact person* dan *mail survey*, hal ini menyebabkan peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden. Jawaban yang diberikan oleh responden kemungkinan bukan merupakan jawaban sebenarnya. Peneliti tidak melakukan wawancara dan terlibat langsung, sehingga kesimpulan yang dikemukakan didasarkan pada data yang terkumpul melalui kuesioner.
5. Kemungkinan gangguan pada hasil penelitian karena adanya *multivariate outliers* pada responden yang dijadikan data penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, A. 1988. *"The System Of Profession"*, University Of Chicago Press, Chicago, II
- Anderson, J. C. & D. W. Gerbing. 1988. *"Structural Equation Model in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach"*, *Psychological Bulletin* Vol. 103, No.3, pp. 411-423.
- Aranya, N & J. Amernic. 1982. "Accountants' Job Satisfaction: A Path Analysis". *Accounting, Organization and Society*. 7(3), pp. 201-215.
- \_\_\_\_\_, & Ferris, K. 1984. "A Reexamination Of Accountant's Organizational — Professional Conflk". *The accounting review*. Vol.69, no. 1, pp.:1-15
- Augusty, Ferdinand. 2002. *"Structural Equation Modeling: Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Magister Dan Doctor"*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bagozzi, R.P. & Baumgartner, H. 1994. *"The Evaluation Of Structural Equation Models And Hyphothesis Testing"* in R.P. Bagozzi (Ed.), *Principles of Marketing Research*, Oxford, England: Blackwell, 1994, pp. 386-422
- Baker, C. R. 1977. "Management Strategy In A Large Accounting Firm". *The Accounting Review*. July, pp: 576-586
- Bamber, E. Michael & Venkataraman Iyer. 2000. "Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification". *Auditing: A Journal of Practice and Theory*
- Bhishop, J. W., Scott, K. D. & Burroughs, S. M. 2000. "Support, commitment and employee outcome in a team environment", *Journal of Management*. Vol. 26. No. 6, pp. 815-21
- Brierley J. A. & C. J. Cowton. 2000. "Putting Meta-Analysis to Work: Accountants' Organizational-Profesional Conflict". *Journal of Business Ethics*. 24: 343-353.
- Cable, D.m. & Judge, T.A. 1996. "Person Organization fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry". *Organizational Behavior and Human Decisions Processes*, Vol. 67, pp. 294-311.
- Cadwell, D. & O'reilly, C. 1990, " Measuring Person-Job Fit Using A Profile Comparison Process", *Journal Of Applied Psychology*, vol.75, pp.648-57.



- Chang, E. 1999, " Career Commitment As A Complex Moderator Of Organizational Commitment And Turnover Intentions", *Human Relations*, Vol.52. No. 10, pp.: 1257-78
- Chatman, J. A. 1989, "Improving Interactional Organizational Research: A Model Of person-Organization Fit", *Academy of Management Review*, Vol. 14, pp. 333-49
- \_\_\_\_\_, 1991, "Matching People And Organizations: Selection And Socialization In Public Accounting Firms", *Administrative Science Quarterly*, Vol.36 No.3. pp 459-84
- Dyah, Sih, Rahayu. 2002, "Anteseden Dan Konsekuensi Tekanan Peran (*Role Stress*) Pada Auditor Independen". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol 5, No. 2, (Mei), hlm. 178-192
- Eby, L. t., Freeman, D.M., Rush. M.C. and Lance, C.E. 1999, "Motivational Bases Of Affective Organization Commitment: A Partial Test Of An Integrative Theoretical Model", *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, Vo. 72, No. 4, PP. 463-83.
- Finegan, J. E. 2000. "The impact of person and organizational values on organizational commitment". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73. no. 2, pp: 149-69.
- Goetz. J. P. C., Morrow, & J. C. Mc Elroy. 1991. "The effect of accounting firm size and member rank of professionalism. *Accounting Organizations and Society*. Vol. 16. pp, 159-166.
- Hastings, A. & Hainings, C.R. 1970, "Role relations and value adaptation: a study of the professional accountant in industry", *Sociology*, September, pp. 353-66.
- Hair, J. F., R. E. Anderson, R. L. Tatham, & W. C. Black. 1998. "Multivariate Data Analysis With Reading". Indianapolis, In MacMillan Publishing Company
- Harrel, A. E. Chewning, & M. Taylor, 1986, "organizational Profesional Conflict and The Job Satisfaction and Turnover Intentions in Internal Auditor", *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, pp:109-121
- Indriantoro, Nur. 1994. "Prospek Profesi Akuntan". *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*. (September):hlm. 35-42.

- 
- \_\_\_\_\_, & Suwandi. 1999. "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Jantje, E. L. 2003. "Analisis Variabel-variabel Antaseden dan Konsekuensi Konflik Organisasional Profesional Akuntan Di KAP Industri", *Tesis Pascasarjana UNDIP* (tidak dipublikasikan)
- Kalbers, L.P. & Fogarty, T.J. 1995, "Professionalism and it consequences: a study of internal auditors", *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, vol.14, pp. 64-86
- Kristof, A.L.1996. "Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications", *Personnel Psychology*, Vol. 49. No. 1, pp 1-49.
- Lindblom, Cristi K. & Ruland, Robert G. 1997, "Functionallist and Conflict Views of AICPA Code of Conduct: Public Interest vs. Self Interest", *Journal of Business Ethics*, vol. 16, pp. 573-582.
- Luthans, F. 1998. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, Inc.
- Mautz, R. K. 1988. "Public Accounting Which Kind of Professionalism?" *Accounting Horizons*, (September) pp. 121-125.
- McGregor Jr, C. C., L. N. Killough., and R. M. Brown. 1989. "An Investigation Of Organizational-Professional Conflict In Management Accounting". *Journal Of Management Accounting Research*. (Fall), pp: 104-118
- Meixner, W. F. dan D. M. Blin. 1989. "Profesional and Job-related Attitudes and the behaviors they Influence among Governmental Accountants". *Accounting, Auditing and Accountability Journal*.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. 1984. " Testing The Side-Bet Theory Of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*. Vol.69, pp.372-8
- Miner, J. B. 1981. "Scoring Guide for the Miner Sentence Completion Scale – Form P". *Organizational Measuremant Systems Press*, Buffalo, NY.
- Morrow, P. C. 1993. "The theory and measuremant of work commitment", JAI Press, Greenwich, CT.

- \_\_\_\_\_, & J. F. Goetz. 1988. "Professionalism As Form Of Work Commitment". *Journal Of Vocational Behavior*. Vol.32. pp, 92-111
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, R. W. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal Of Vocational Behavior*. Vol. 14 No. 1, PP.138-45
- Norris, D. & R. Neibuhr. 1983. "Professionalism, Organizational Commitment and Job Satisfaction in an Accounting Organization", *Accounting, Organizations and Society*. 9(1), pp: 49-59.
- Nouri, H., & R. J. Parker. 1998. "The Relationship Between Budget Participation and Job Performance: The Role of Budget Adequacy and Organizational Commitment". *Accounting, Organization and Society*, 23, pp.: 467-483
- Pasewark, W. R. & Strawser, J. R. 1996. "The Determinant and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment". *Behavioral Research in Accounting*.
- Rahmawati. 1997. "Hubungan antara Professionalisme Internal Auditor dengan Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Keinginan berpindah" *Tesis Program Pascasarjana UGM* (tidak dipublikasikan)
- Realin, J. A. 1989, *"The Clash of Culture Managers and Professionals"*. Boston: Harvard Business Schools Press.
- Robins, P. Stephen. 1996. "Organizational Behavior: Concept, Controversies, Applications. Seventh edition. Prentice Hall Inc.
- Rodriguez & Clifton. 1991. "Internal Auditing : True/False A Real Profession", *Internal Auditor*. Vol 7. Summer : 93-96.
- Sawyer, L. B. 1991. "Internal Auditing : Practice and Professionalism. *Internal Auditor*. Vol.48. (June): 38-42.
- Sekaran, U. 2000. *Research Methods For Business A Skill-Building Approach*. Third Edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Senatra, Philip T. 1980. "Role Conflict, Role Ambiguity, and Organizational Climate in a Public Accounting firm". *The Accounting Review*. (July), pp. 553-565.
- Sims, R. L. & Kroeck, K. G. 1994. "The Influence of Ethical Fit on Employee Satisfaction Commitment and Turnover". *Journal of Business Ethics*. Vol.13 No.12, pp.939-48

- Snizek, W. 1972, "Hall's Professional Scale: An Empirical Reassessment", *American Sociological review*, Vol. 37, pp. 109-14
- Sorensen, J. & Sorensen, T. 1974," The Conflict of Professionals in Bereaucratic Organizations", *Administrative Science Quarterly*, vol.19, pp.98-106
- Shafer, William E. & Jane Park, L. and Liao, Woody M. 2002," Professionalism, Organizational – Professional Conflict and Work Outcomes", *Accounting, Auditing And Accountability Journal*, Vol 15, No.1, pp: 46-68.
- Steven S. Lui, Hang-Yue Ngo & Anita Wing-Ngar Tsang, 2001,"Interrole Conflict As a Predictor of Job Satisfaction and Propensity to Leave", *Journal of Management Psychology*, Vol. 16, No. 6, pp:469-484
- Sumardi. 2001. "Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme serta Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja", *Tesis Program Pascasarjana UNDIP* (tidak dipublikasikan).
- Wesbery, James. 1989. "The Pursuit of Professionalism. Internal Auditor. Vol.46. (April): 22-29.
- Wilensky, H. L. 1964, "The Professionalization of Everyone?", *American Journal of Sociology*, Vol. 70, pp. 137-58